



ZAHLEN, FAKTEN, ANALYSEN.
Chancengleichheit an der Uni Graz

2022

**ZAHLEN, FAKTEN,
ANALYSEN.**

Chancengleichheit an der Uni Graz

„Hab keine Angst vor harter Arbeit. Nichts, das es wert ist, ist leicht zu erreichen. Lass dich nicht von anderen runterziehen und lass dir nicht sagen, dass du es nicht kannst. Zu meiner Zeit wurde mir häufig gesagt, dass Frauen nichts in der Chemie zu suchen haben. Ich habe keinen Grund dafür gesehen, warum wir es nicht doch sollten.“

Gertrude Belle Elion (1918–1999)

US-amerikanische Chemikerin; Nobelpreisträgerin (Medizin, 1988)

Nicht ganz zufällig habe ich ein Zitat einer Chemikerin gewählt, die ihrer Zeit voraus war und sich trotz schwierigerer Umstände, als wir sie heute vorfinden, in eine männliche Domäne gewagt hat. Ich trete die Nachfolge von Frau Ao. Univ.-Prof. i.R. Dr. phil. Renate Dworzak an, außerordentliche Professorin für Organische Chemie. In ihrer Funktion als Vizerektorin für Personal, Personalentwicklung und Gleichstellung und auch als Sonderbeauftragte für Gleichstellung hinsichtlich Gender und Diversität hat sie bereits vieles an unserer Universität umgesetzt und verbessert. Ein Rückblick über die letzten Jahre zeigt diese Erfolge. Unter den Professor:innen konnte im Jahr 2021 ein Frauenanteil von 35% erreicht werden – im Jahr 2000 lag dieser noch bei 6%. Im gesamten wissenschaftlichen Personal arbeiten mittlerweile außerdem mehr Frauen als Männer.

Dennoch gibt es weiterhin Ungleichheiten. So gibt es trotz der erfolgreichen Entwicklung bei den Professor:innen weiterhin Nachholbedarf

zur Gleichstellung. Sichtbar wird dies zum Beispiel bei den Geschlechterverhältnissen in den Leitungsfunktionen der Fakultäten. Um auch in Zukunft Fortschritte erzielen zu können gilt es, weiterhin mit konsequenter Frauenförderung für gleiche Karrierechancen von Frauen und Männern zu sorgen. Hierbei unterstützen nicht nur das Gleichstellungscontrolling seitens der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung, sondern auch der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, das Leistungs- und Qualitätsmanagement sowie Services wie das von univid und unicare.

Die vorliegende sechste Ausgabe der Datenbroschüre Zahlen, Fakten und Analysen zur Chancengleichheit an der Universität Graz, bietet Erklärungsansätze und Detailblicke in die Geschlechterdisparitäten. Diese zeigen noch immer bestehende Ungleichheitsstrukturen auf, belegen Veränderungen in den letzten Jahren und eröffnen Ansatzpunkte für die Verbesserung der Wirksamkeit be-

stehender Gleichstellungsmaßnahmen und deren Weiterentwicklung zur Erreichung einer geschlechtergerechteren Universität.

Bei uns gilt der Slogan „We work for tomorrow“ und wir haben uns auch in unserem Werte- und Verhaltenskodex dazu bekannt, für ein geschlechtergerechteres Morgen zu arbeiten und „(...) die für eine demokratische Wissenschaft unumgängliche Inklusion von Menschen mit unterschiedlichen soziokulturellen Hintergründen, Arbeitsstilen, beruflichen Laufbahnen und Vorerfahrungen“ zu bewerkstelligen.

Quelle: Werte- und Verhaltenskodex der Universität Graz, S.24

PS: Wir haben keine Angst vor harter Arbeit!

Mireille van Poppel

Vizerektorin für Internationalisierung und Gleichstellung

IMPRESSUM

Recherchen, Analysen und Text

Christoph Glatz
Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und
Gleichstellung
christoph.glatz@uni-graz.at

Projektleitung

Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und
Gleichstellung
Geidorfgürtel 21, 8010 Graz

Herausgeberschaft

Universität Graz
Vizekanzlerat für Internationalisierung und
Gleichstellung
Universitätsplatz 3, 8010 Graz
www.uni-graz.at

Fotos istockfoto

Auflage 600

Besonderer Dank für die Unterstützung durch

Bereitstellung der Datengrundlage
Bettina Brückler, Michaela Leeb
(Leistungs- und Qualitätsmanagement)

**Datengrundlage für Anton Schelnast Preis für
Innovation und Leistung**
Notburga Schalk (Amt der Universität
und Reisemanagement)

Textbeiträge/Kommentare

Maria Elisabeth Aigner, Ulrike Schustaczek,
Barbara Luttenberger (Arbeitskreis für
Gleichbehandlungsfragen)
Julia Spiegl (unikid & unicare)
Barbara Hey (Koordinationsstelle für
Geschlechterstudien und Gleichstellung)

Detailldaten und Hintergrundwissen zu den einzelnen Themen:

Bettina Brückler, Michaela Leeb, Barbara Hey

Lektüre und Endkorrektur:

Barbara Hey, Sarah Zapusek

Barrierefreie Version



English Summary



INHALT

Einleitung	6	AUFSTIEGSCHANCEN VON FRAUEN	69
Executive Summary	7		
Ein Rückblick über die vergangenen Jahrzehnte	8	BESCHÄFTIGUNGSGRUPPEN	74
STUDIERENDE UND ABSOLVENT*INNEN		LEITUNGSFUNKTIONEN	77
Frauenanteile Studierende im Fakultätenvergleich	10	ARBEITSZEIT	79
Geschlechterdisparitäten	11	KOMMENTAR unikid & unicare	81
Prüfungsaktive	20	KOMMISSIONEN	82
Studiendauer	23	BERUFUNGSVERFAHREN	85
Absolvent*Innen	27	KOMMENTAR AKGL	87
DOKTORATSSTUDIERENDE UND ABSOLVENT*INNEN	31	BUDGETÄRES ANREIZSYSTEM	89
FÖRDERSTIPENDIEN	35	GENDER PAY GAP	92
LEHRE	36	ANTON SCHELNAST PREIS	98
UNIVERSITÄRE KARRIERE	48	Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	100
PROFESSOR*INNEN	50	Literatur & Datenquellen	101
KOMMENTAR Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung der Universität Graz	54	Hinweise zu Grafiken & Tabellen	102
KARRIERESTUFEN	56		

EINLEITUNG

Die Beobachtung von Geschlechterverhältnissen sowie von (Un)gleichheiten schafft Gewissheit über den aktuellen Zustand der Gleichstellung an der Universität Graz. Eine kontinuierliche Betrachtung dieser Kennwerte bietet uns außerdem Informationen über die Veränderung der Geschlechterverhältnisse an der Universität Graz über die Zeit. Die vorliegende Broschüre bietet daher einen Überblick über die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Graz im Jahr 2022, unter anderem über Geschlechterdisparitäten unter den Studierenden und Absolvent*innen¹, unter den Bediensteten und Professor*innen, in der Lehre und im Doktorat, in der Bezahlung und im Senat. Eine Berücksichtigung von Geschlechtern jenseits von männlich und weiblich ist in dieser Gleichstellungsanalyse aufgrund der geringen Fallzahlen nicht möglich, wird zukünftig aber angestrebt. Ein Überblick über die gesamte Universität sowie feinere Analysen auf Ebene der Fakultäten und der Wissenschaftszweige zeigen auf, wo Geschlechtergleichstellung

bereits erreicht wurde und wo es (weiterhin) Aufholbedarf gibt. Vergleiche mit bisherigen Befunden aus den vergangenen Jahren ermöglichen außerdem die Kontrolle fortschrittlicher wie auch rückschrittlicher Entwicklungen in der Gleichstellung an der Universität Graz.

Den Rahmen für die Bewertung von Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern bilden die leitenden Grundsätze und rechtlichen Grundlagen der Gleichstellung von Frauen und Männern, wie sie in der österreichischen Bundesverfassung (vor allem Art 7 B-VG), im Universitätsgesetz (vor allem § 2) und im Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan der Satzung der Universität Graz festgeschrieben sind. Zu den hier formulierten Zielen zählen im Besonderen die Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen und die Förderung der Chancengerechtigkeit zwischen Männern und Frauen.

Um feststellen zu können, in welchem Ausmaß die formulierten Ziele erfüllt werden, ist eine regelmäßige Analyse von Zahlen und

Fakten erforderlich. Über das Berichtswesen und Monitoring hinaus, werfen die Ergebnisse der vorliegenden Broschüre sowohl inneruniversitär als auch gesamtgesellschaftlich relevante Fragen nach den Ursachen für die teils nach wie vor geschlechtsspezifische Ungleichverteilung und die damit verbundenen Hierarchie- und Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern auf. Die Broschüre soll damit die Diskussion über die Implementierung neuer und Verbesserung bestehender Gleichstellungsmaßnahmen anregen.

Christoph Glatz

Mitarbeiter Gleichstellungscontrolling

¹ Neben der Sichtbarmachung von Frauen stellt auch die Sichtbarmachung von weiteren Geschlechtsidentitäten eine Notwendigkeit dar. Um die Realität der Geschlechtervielfalt sprachlich sichtbar zu machen und gleichzeitig die Barrierefreiheit (u.a. für Menschen mit Sehbehinderung) und Lesbarkeit bestmöglich zu gewährleisten, wird in dieser Broschüre der Genderstern * (Asterisk) herangezogen (z.B. Anwender*innen, Mitarbeiter*innen).

EXECUTIVE SUMMARY

Durch das Gleichstellungscontrolling der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung lassen sich u. a. Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern eruieren sowie die Veränderung dieser Ungleichheiten über die Zeit beobachten. Die Broschüre „Zahlen. Fakten. Analysen“ bietet dafür einen umfangreichen Überblick über die Geschlechterverhältnisse an der Universität Graz. Folgende Befunde stechen heraus:

Der Frauenanteil unter den Professor*innen hat sich von 6% zur Jahrtausendwende auf 35% im Jahr 2021 (nach Vollzeitäquivalenten) erhöht, was auch im Vergleich mit anderen Universitäten sehr hoch ist. Diese Entwicklung ist beachtlich, dennoch ist es noch ein weiter Weg zur Geschlechtergleichstellung unter den Professor*innen. Bei allen Habilitationen, die von 2018 bis 2021 abgeschlossen wurden, beträgt der Frauenanteil nur 40% und ist damit geringer als die Jahre davor. Ein möglicher Grund ist der gesunkene Anteil an Habilitationskommissionen mit erfüllter Frauenquote. Gleichzeitig ist der Frauenanteil unter den jüngeren Professor*innen (bis 50 Jahre) mit

21% gering, und der Anteil an neuberufenen Professor*innen lag im Jahr 2021 lediglich bei 25%. Diese Faktoren können der Gleichstellung in der Kurie der Professor*innen zukünftig hinderlich sein.

Das Phänomen der „gläsernen Decke“, also niedriger werdende Frauenanteile bei höheren Karrierestufen, zeigt sich weiterhin im wissenschaftlichen Personal. Besonders betroffen ist die SOWI- und die NAWI-Fakultät, mit Ausnahme des Wissenschaftszweiges der Psychologie. Eine Akzentverschiebung in den ausgeschriebenen Stellen, sodass diese auch für Frauen attraktiv sind, könnte dem entgegenwirken.

Frauen arbeiten an der Universität Graz häufiger in Teilzeit als Männer, sowohl im wissenschaftlichen als auch im allgemeinen Personal. Zukünftig sollte analysiert werden, weshalb diese Kluft besteht und wie sie verringert werden könnte (sofern die Teilzeitarbeit nicht auf persönlichen Präferenzen beruht).

Die meisten Curriculakommissionen können einen Frauenanteil von mind. 50% aufweisen, bei den Berufungs- und Habilitationskommissionen

liegt der Frauenanteil dagegen häufig unter dieser 50% Hürde. Durch den niedrigeren Frauenanteil unter den Professor*innen werden diese durch Kommissionsarbeit überverhältnismäßig belastet. Ein Kompensationsmodell wird im Jahr 2023 umgesetzt und begleitend evaluiert.

Die Stelle des Rektors sowie alle Dekanspositionen sind in Männerhand. Frauen sollten daher für höhere Leitungsfunktionen aktiv ermutigt werden sowie gezielt, offen und transparent rekrutiert.

Bei den naturwissenschaftlichen Studienfächern der Mathematik und der Physik zeigen sich geringe Frauenanteile. Geringe Männeranteile zeigen sich dagegen bei mehreren Studienfächern der GEWI-Fakultät sowie in den Wissenschaftszweigen Pharmazie und Erziehungswissenschaften. Studierende sollten weiterhin bereits im Vorfeld der universitären Ausbildung bestmöglich über verschiedene Studienrichtungen sowie zukünftige Berufsmöglichkeiten informiert werden, sodass stereotype Studienvorstellungen möglichst vermieden werden.

VERÄNDERUNG DER GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE AN DER UNI GRAZ

Ein Rückblick über die vergangenen Jahrzehnte

Eine erste grobe Betrachtung der Veränderung von Geschlechterverhältnissen an der Universität Graz bietet relevante Anhaltspunkte zur Verbesserung der Gleichstellungsarbeit und würdigt außerdem jüngste Errungenschaften auf diesem Gebiet.

Auf den ersten Blick lässt sich erkennen, dass der Frauenanteil bei den Erstzulassungen bereits seit Anfang der 1970-er Jahre bei mindestens 50% liegt, bei den Studierenden und Absolvent*innen wurde dieser Meilenstein Mitte der 1980-er Jahre erreicht. Jüngere Daten zeigen, dass der Frauenanteil unter den Doktoratsabsolvent*innen seit

Mitte der 2000-er Jahre bei ungefähr 50% liegt, wobei der Frauenanteil aufgrund der geringen Zahl an Doktoratsabsolvent*innen relativ volatil ist. Im wissenschaftlichen Universitätspersonal wurde die 50% Hürde vor Kurzem im Studienjahr 2018/19 übersprungen mit einem Frauenanteil von 52%. Das gilt allerdings nur für die Anzahl an Bediensteten – betrachtet man die Vollzeitäquivalente, so liegt der Frauenanteil bei 48%.

Diese Kluft zwischen Kopfzahl und Vollzeitäquivalenten lässt auf den Frauenanteil in Teilzeit schließen und verringerte sich von 8%-Punkten im Studienjahr 2004/05 auf

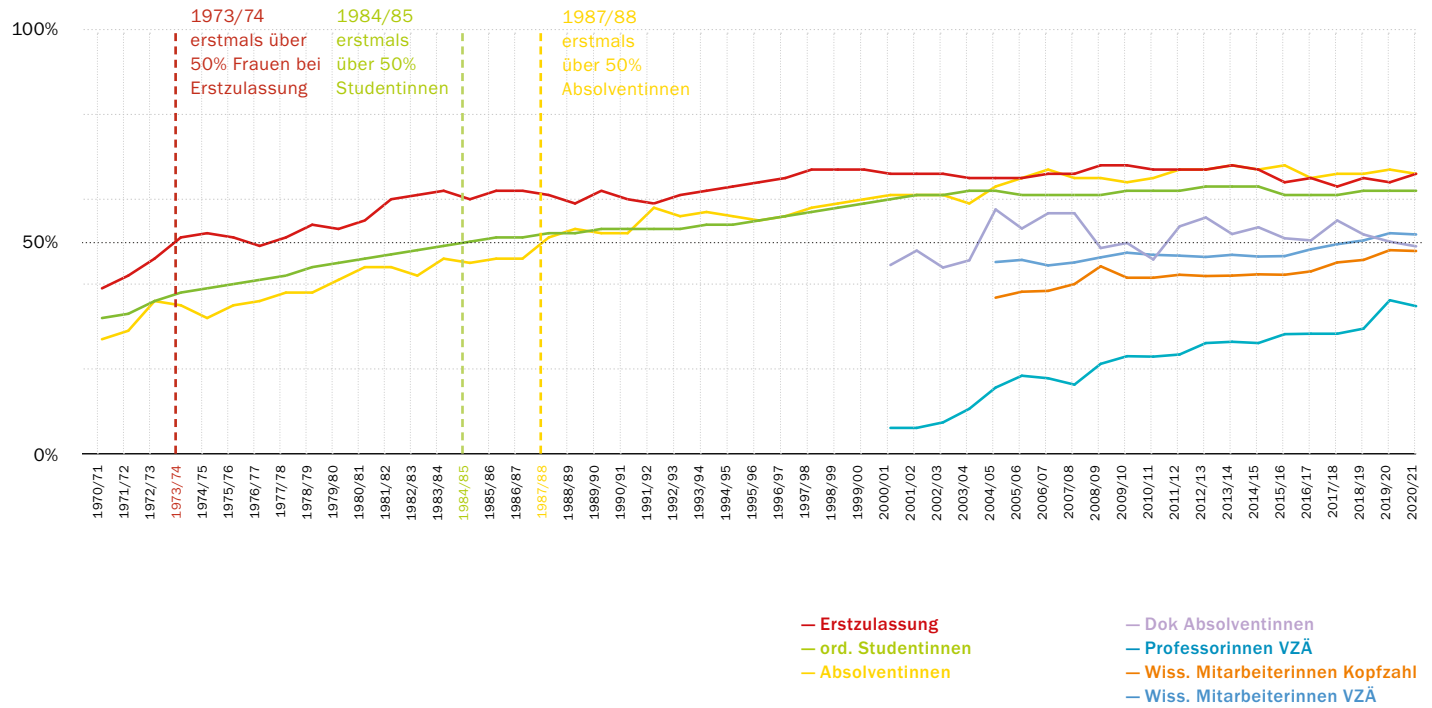
4%-Punkte im Studienjahr 2020/21, womit die Gefahr der „Teilzeitfalle“ für Frauen geringer wurde.

Bei den Professor*innen zeigt sich ein markanter Anstieg des Frauenanteils von 6% zu Beginn des 21. Jahrhunderts auf 35% im Studienjahr 2020/21 (nach Vollzeitäquivalenten, Frauenanteil Kopfzahl: 33%). Dieser Anstieg ist u. a. eine beachtliche Leistung für die Gleichstellungsarbeit an der Universität Graz. Dennoch ist es in dieser höchsten Karrierestufe des wissenschaftlichen Personals noch ein weiter Weg bis zur Erreichung der Gleichstellung.

VERÄNDERUNG DER GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE AN DER UNI GRAZ

Ein Rückblick über die vergangenen Jahrzehnte

Abb. 1 Frauenanteile: Studierende, Absolvent*innen und wissenschaftlich Bedienstete im Zeitverlauf



FRAUENANTEILE BEI DEN STUDIERENDEN

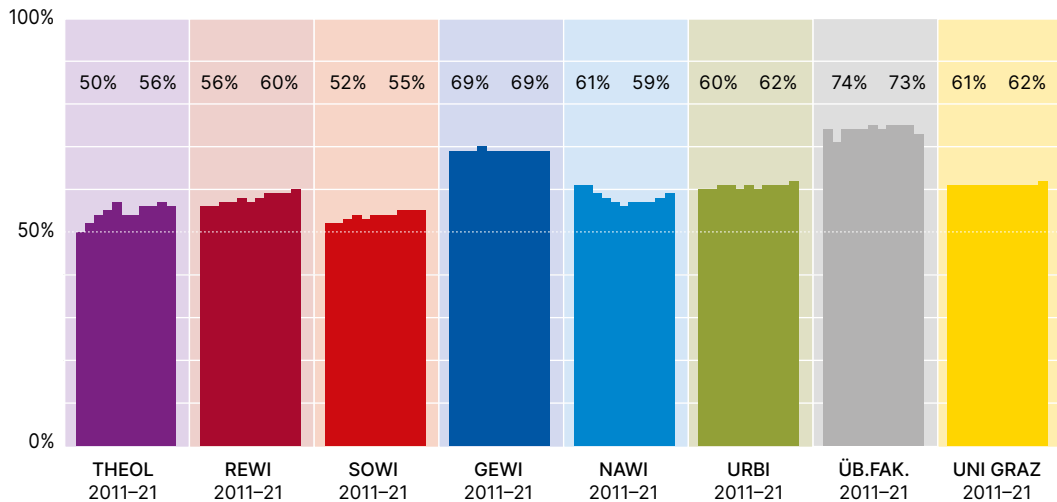
im Fakultätenvergleich

In den letzten Jahren zeigt sich über die gesamte Universität Graz ein stabiler Frauenanteil von etwa 62% mit einem Überhang an weiblichen Studierenden in allen Fakultäten.

An der Theologischen, der REWI- sowie der SOWI-Fakultät zeigte sich in den letzten Jahren ein Anstieg des Frauenanteils, während das Geschlechterverhältnis an der GEWI- und der URBI-Fakultät als auch bei den überfakultären Studien relativ konstant blieb. An der NAWI-Fakultät zeigte sich von 2011 bis 2016 eine Verringerung des Frauenanteils, dafür aber eine Erhöhung von 2016 bis 2021, sodass der Frauenanteil in dieser Fakultät über die vergangenen 10 Jahre ungefähr gleich blieb.

Im Jahr 2021 weist die SOWI-Fakultät mit 55% den geringsten, die GEWI-Fakultät mit 69% dagegen den mit Abstand höchsten Frauenanteil auf. Auffallend ist, dass der Frauenanteil unter den Studierenden an der NAWI-Fakultät auch unter Ausschluss der Psychologie, die oftmals als „Ausreißer“ unter den Naturwissenschaften angesehen wird, bei über 50% liegt. Grund dafür sind u.a. hohe Frauenanteile in den Wissenschaftszweigen der Pharmazie, der Biowissenschaften sowie der Biologie. Im bun-

Abb. 2 Frauenanteile Studierende 2011–21



desweiteren Vergleich liegt die Universität Graz zum Wintersemester 2020/2021 deutlich über dem durchschnittlichen Frauenanteil von 54%. Universitäten mit einem ähnlichen Fächerspektrum, wie die Universität Wien (63%) oder die Universität Salzburg (64%), haben einen ähnlich hohen Frauenanteil unter den Studierenden (vgl. uni:data warehouse).

Überfakultäre Studien beinhalten die Masterstudiengänge Gender Studies, Global Studies, Ethik, Computational Social Systems, Jüdische Studien, Global Studies on Management and Information Science sowie externe Unterrichtsfächer.

GESCHLECHTERDISPARITÄTEN

Bachelor-, Master-, Diplom- und Lehramtsstudien

Die Betrachtung der Geschlechterdisparitäten auf Ebene der Studierenden ist hausintern im Hinblick auf die Bewertung des wissenschaftlichen Nachwuchspotenzials von Bedeutung. Aber auch außerhalb der Universität gibt es attraktive Karrierechancen für Frauen in derzeit nach wie vor quantitativ-männerdominierten Fächern, wie etwa in den MINT-Fächern, in denen es seit vielen Jahren Initiativen zur Erhöhung der Frauenanteile gibt. Gleichzeitig wächst das Bestreben, die Männeranteile in quantitativ-frauendominierten Berufen zu erhöhen, wie etwa in Sozialberufen. Auch hier ist eine genaue Beobachtung der Geschlechterdisparitäten sinnvoll, da das Aufbrechen rigider Geschlechtervorstellungen allen Personen zu Gute kommen kann.

Aus diesem Grund wird im Folgenden ein erster Überblick über jene Fächer gegeben, in denen der Frauenanteil im Wintersemester 2021/22 unter 30% bzw. unter 40% lag. Der anschließende Fächerüberblick mit niedrigem Männeranteil im Wintersemester 2021/22 beschränkt sich auf die Schwellen von 10% bzw. 20%, da ansonsten zu viele Studienrichtungen genannt werden müssten. Anschließend folgt

ein detaillierter Bericht über das Geschlechterverhältnis in allen Wissenschaftszweigen.

Die geringsten Frauenanteile liegen nach wie vor im Bereich der Naturwissenschaften, allen voran im Bachelor- und Masterstudium der Physik sowie im Masterstudium der Mathematik. An der URBI-Fakultät zeigen sich insbesondere im Wissenschaftszweig der Sportwissenschaften sowie im Bachelorstudium der Geographie Frauenanteile unter 40%. Vereinzelt finden sich auch Fächer der Theologischen Fakultät (Katholische Theologie Diplom), der SOWI-Fakultät (Volkswirtschaftslehre Master) und der GEWI-Fakultät (Alte Geschichte Master) mit einem Frauenanteil unter 40%.

Über die letzten vier Jahre lassen sich dennoch Erfolge nachweisen. An der GEWI-Fakultät ist der Frauenanteil im Masterstudium der digitalen Geisteswissenschaften merklich von 38% auf 63% gestiegen, während es im Philosophiestudium mittlerweile ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis gibt. Im NAWI-Studium der Erdwissenschaften hat sich der Frauenanteil im Bachelor- und im Masterstudium um vier bzw. sechs Prozentpunkte erhöht und liegt somit in beiden Studiengängen über 40%.

An der URBI-Fakultät gab es einen merkbaren Anstieg an weiblichen Studierenden in Geographie – im Bachelorstudium von 35% auf 37% und besonders im Masterstudium von 41% auf 58%. Gleichzeitig zeigte sich ein Anstieg des Frauenanteils in den USW-Studien mit wirtschaftlichem Schwerpunkt.

Der geringste Männeranteil zeigt sich an der GEWI-Fakultät, insbesondere in verschiedenen Studienrichtungen des Wissenschaftszweiges „Sprachen und Literatur“ sowie im Studium der Kunstgeschichte. Zusätzlich zeigt sich in den Studienrichtungen Pharmazie, Pädagogik und Gender Studies ein geringer Männeranteil sowie in Lehramtsstudien der Psychologie, Chemie und Philosophie.

Da das Lehramtsstudium in den letzten Jahren umgestellt wurde, ist für diese Studien kein sinnvoller Zeitvergleich möglich. Insgesamt zeigt sich an der GEWI-Fakultät keine nennenswerte Veränderung bei den quantitativ-frauendominierten Fächern. In den Studienrichtungen Pharmazie, Pädagogik und Gender Studies war dagegen über die letzten Jahre eine Verringerung des Männeranteils zu beobachten.

GESCHLECHTERDISPARITÄTEN

Bachelor-, Master-, Diplom- und Lehramtsstudien

Tab.1 Quantitativ-männerdominierte Studien WS 2021/22

Frauenanteil	THEOL	SOWI	GEWI	NAWI	URBI
Unter 30%				Physik BA (27%) Physik MA (20%) Mathematik MA (29%)	
Unter 40%	Katholische Theologie Diplom (37%)	Volkswirtschaftslehre MA (32%)	Alte Geschichte MA (33%)	Mathematik BA (32%) Physik BA LA (34%) Physik MA LA (32%) Advanced Material Science MA (33%)	Geographie BA (37%) Sportwissenschaften BA (37%) Sportwissenschaften MA (35%) Sportwissenschaften BA LA (34%) Sportwissenschaften MA LA (37%)

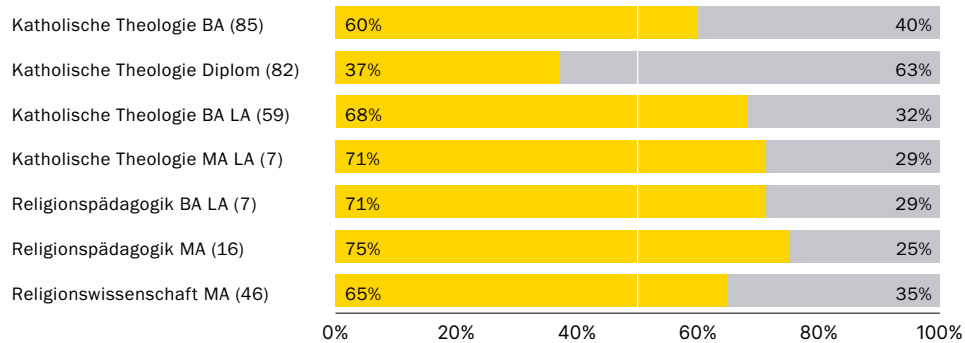
Tab.2 Quantitativ-frauendominierte Studien WS 2021/22

Männeranteil	GEWI	NAWI	URBI	ÜB.FAK.	Frauenanteil/Männeranteil in % in Klammern.
Unter 10%	Kunstgeschichte MA (8%) Philosophie MA LA (7%) Slawistik MA (7%)	Psychologie MA LA (7%)	Pädagogik Diplom (0%) Pädagogik MA LA (8%)	Gender Studies MA (8%)	
Unter 20%	Anglistik/Amerikanistik MA LA (17%) Deutsche Philologie MA (19%) Deutsche Philologie MA LA (17%) Romanistik MA (11%) Romanistik BA LA (16%) Romanistik MA LA (14%) Slawistik BA LA (12%) Übersetzen/Dolmetschen BA (17%) Übersetzen/Dolmetschen MA (12%)	Chemie BA LA (16%) Pharmazie BA (18%) Pharmazie MA (14%)	Pädagogik BA (18%) Pädagogik MA (11%)		

GESCHLECHTERDISPARITÄTEN

Bachelor-, Master-, Diplom- und Lehramtsstudien

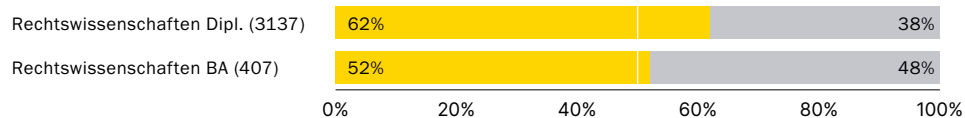
Abb. 3 **Ordentliche Studierende Theologie WS 2021/22** (Köpfe in Klammern)



An der Theologischen Fakultät gab es in den letzten Jahren keine nennenswerten Veränderungen im Geschlechterverhältnis. Der Frauenanteil ist weiterhin in allen Studienrichtungen über 60%, mit Ausnahme des Diplomstudiums Katholische Theologie, in dem sich weiterhin ein höherer Männeranteil zeigt.

Das Masterstudium Katholische Theologie sowie das Master Lehramtsstudium Religionspädagogik werden aufgrund der geringen Zahl der Studierenden und aus Anonymitätsgründen nicht dargestellt.

Abb. 4 **Ordentliche Studierende REWI WS 2021/22** (Köpfe in Klammern)



An der REWI-Fakultät lässt sich auch im Wintersemester 2021/2022 ein Überhang an weiblichen Studierenden erkennen, der im Zeitverlauf auffallend stabil ist.

■ Frauenanteil ■ Männeranteil

GESCHLECHTERDISPARITÄTEN

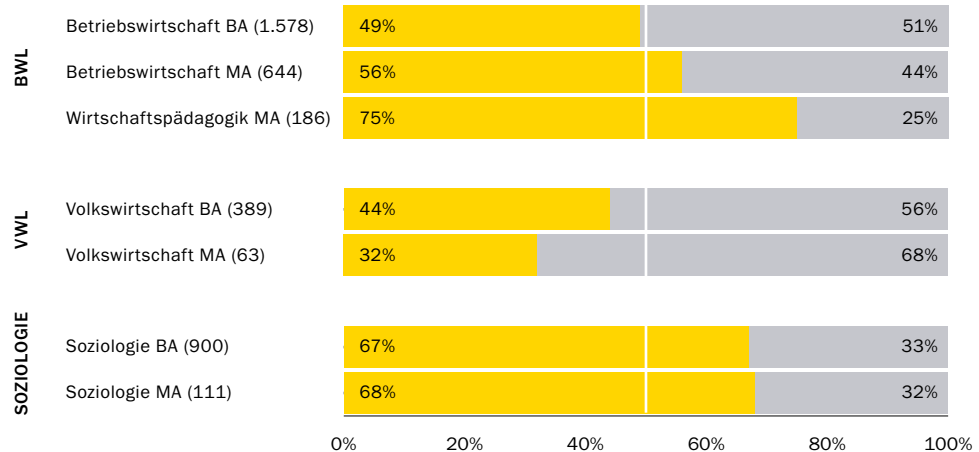
Bachelor-, Master-, Diplom- und Lehramtsstudien

An der SOWI-Fakultät zeigen sich nach wie vor deutliche Unterschiede zwischen den Fächern: Während die Frauenanteile in der Wirtschaftspädagogik mit 75% und im Bachelor sowie Master Soziologie mit 67% und 68% auffallend hoch sind, entscheiden sich nach wie vor wenige Frauen für ein Studium der Volkswirtschaftslehre (VWL). Unter den Studierenden der Betriebswirtschaftslehre (BWL) gibt es hingegen im Wintersemester 2021/22 ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis im Bachelorstudium sowie einen Frauenüberhang im Masterstudium.

■ Frauenanteil ■ Männeranteil

Das Diplomstudium Betriebswirtschaftslehre wird aufgrund der geringen Zahl der Studierenden und aus Anonymitätsgründen nicht dargestellt.

Abb. 5 Ordentliche Studierende SOWI WS 2021/22 (Köpfe in Klammern)



GESCHLECHTERDISPARITÄTEN

Bachelor-, Master-, Diplom- und Lehramtsstudien

An der GEWI-Fakultät, der Fakultät mit den höchsten Frauenanteilen, liegen sowohl zwischen als auch innerhalb der Wissenschaftszweige deutliche Unterschiede vor: In den Sprachen sind weibliche Studierende mit einem Frauenanteil zwischen 63% (im Bachelor Lehramtsstudium Klassische Philologie) und 93% (im Masterstudium Slawistik) stark überrepräsentiert. Einziger Ausreißer ist das Bachelorstudium Klassische Philologie mit einem kleinen Überhang an männlichen Studierenden.

Im Philosophiestudium gab es in den letzten Jahren einen Zuwachs an weiblichen Studierenden, sodass der Frauenanteil im Bachelor- und Masterstudium mittlerweile relativ ausgeglichen ist. Im Philosophie Lehramtsstudium gibt es weiterhin einen deutlichen Überhang an weiblichen Studierenden, wie auch in den Studienrichtungen Klassische Archäologie, Europäische Ethnologie und Kunstgeschichte. Etwas geringer, aber dennoch bemerkbar zeigt sich dieser Überhang an weiblichen Studie-

renden auch im Bachelor- und Masterstudium Musikologie sowie im Lehramtsstudium Geschichte. Auch im Masterstudium Digitale Geisteswissenschaften gibt es nach einem deutlichen Anstieg des Frauenanteils in den letzten Jahren mittlerweile einen Überhang an weiblichen Studierenden. Im Bachelor- und Masterstudium Geschichte zeigt sich dagegen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis, während der Männeranteil im Bachelor- und Masterstudium Alte Geschichte überwiegt.

An der NAWI-Fakultät ist die Polarisierung in Frauen- und Männerstudien auch im Wintersemester 2021/22 vergleichsweise stark ausgeprägt. Auf der einen Seite stehen quantitativ-männerdominierte Fächer wie Physik, Mathematik und Erdwissenschaften, auf der anderen Seite quantitativ-weiblich dominierte Fächer wie Psychologie, (Molekular-)Biologie und Pharmazie. Auffallend ist der geringe Frauenanteil unter den Lehramtsstudierenden

der Physik, zumal in den Lehramtsstudien Mathematik und Erdwissenschaften verglichen zu den Bachelor- und Masterstudierenden deutlich mehr Frauen studieren.

Auf einer mittleren Position zwischen den männer- und frauendominierten Studien rangieren das Bachelor- und Masterstudium Chemie mit annähernd ausgewogenen Geschlechterverhältnissen, allerdings mit deutlichem Frauenüberhang bei den Lehramtsstudien in Chemie. Betrachtet man die Frauenanteile in den männerdominierten Studien im Zeitverlauf, so zeigt sich eine Erhöhung in den Studienfächern Erdwissenschaften und Physik, während das Geschlechterverhältnis in Mathematik über die letzten Jahre relativ konstant blieb. Im Bachelorstudium Mathematik betrug der Frauenanteil unter den Erstsemestrigen im WS 2021/22 allerdings 45%, was zu einer künftigen Verbesserung des Geschlechterverhältnisses in diesem Wissenschaftszweig führen könnte.

GESCHLECHTERDISPARITÄTEN

Bachelor-, Master-, Diplom- und Lehramtsstudien

Abb. 6

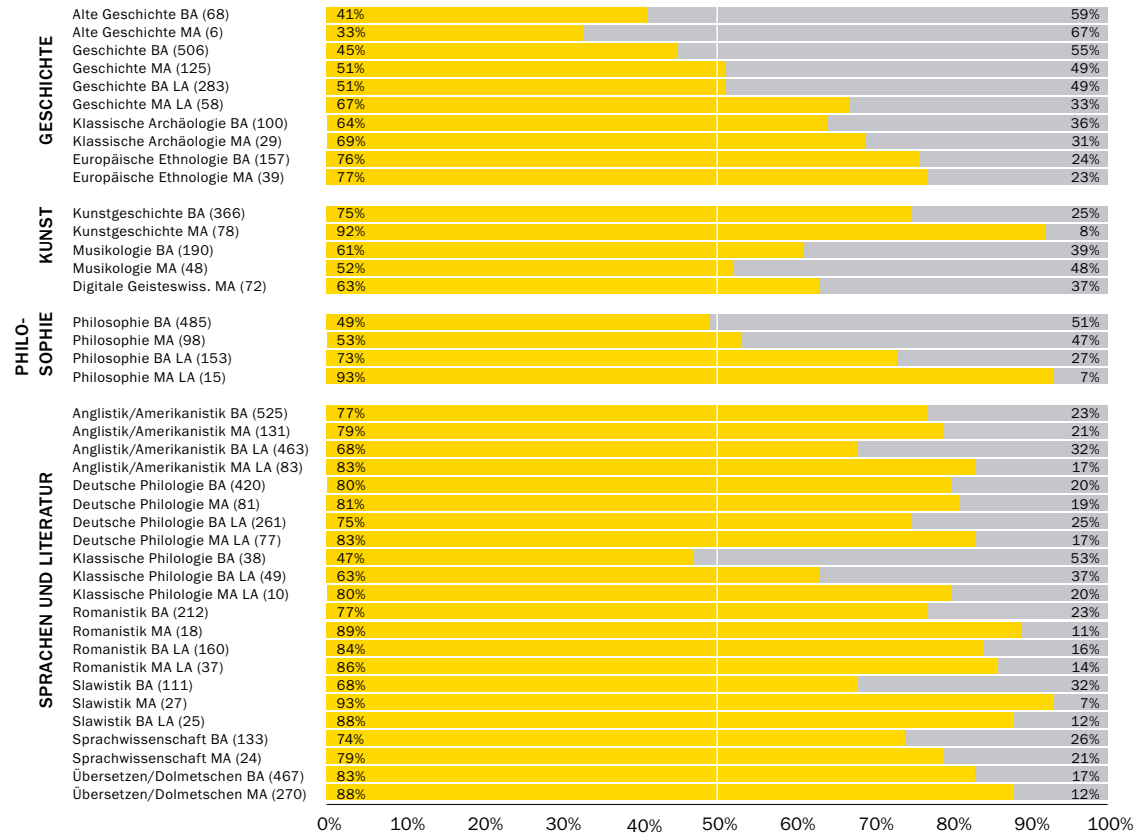
Ordentliche Studierende

GEWI WS 2021/22

(Köpfe in Klammern)

■ Frauenanteil ■ Männeranteil

Das Masterstudium *Klassische Philologie*, das Bachelor Lehramtsstudium *Kunstgeschichte*, das Master Lehramtsstudium *Slawistik* sowie das Diplomstudium *Romanistik* werden aufgrund der geringen Zahl der Studierenden und aus Anonymitätsgründen nicht dargestellt.



GESCHLECHTERDISPARITÄTEN

Bachelor-, Master-, Diplom- und Lehramtsstudien

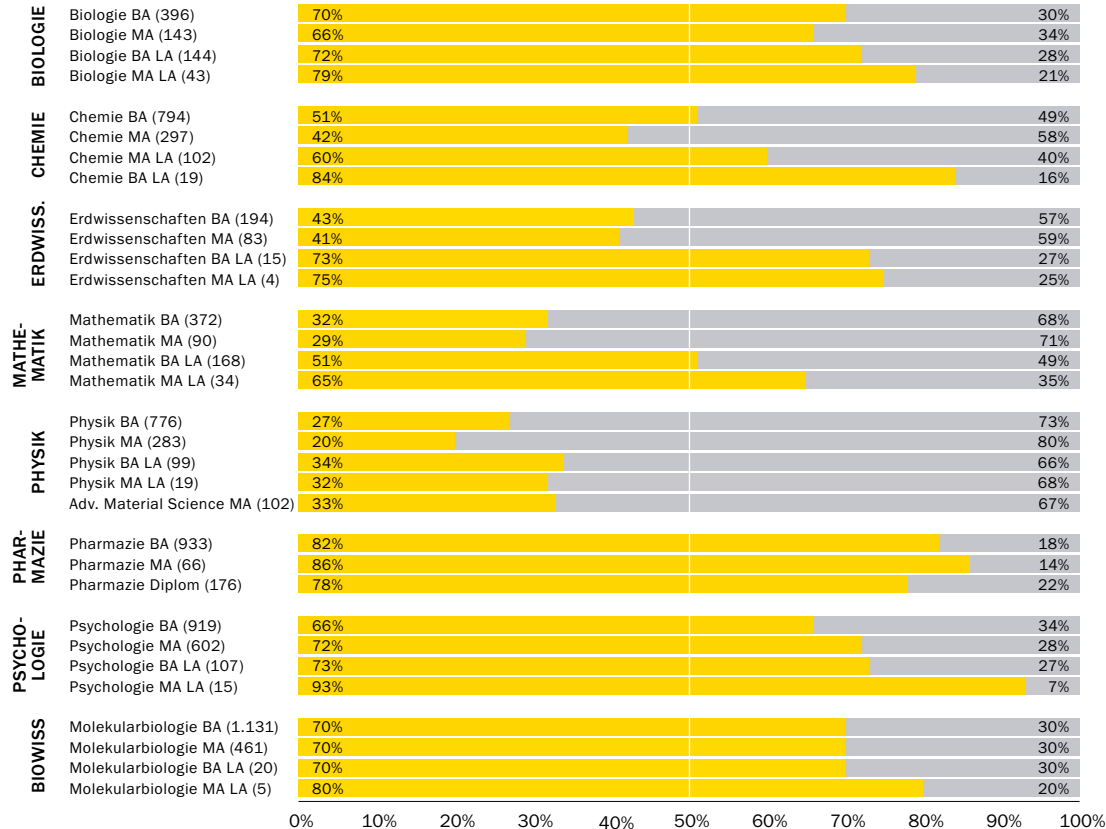


Abb.7

Ordentliche Studierende
NAWI WS 2021/22
(Köpfe in Klammern)

■ Frauenanteil ■ Männeranteil

Die Diplomstudien Chemie und Physik sowie das Masterstudium Computational Social Systems werden aufgrund der geringen Zahl der Studierenden und aus Anonymitätsgründen nicht dargestellt.

GESCHLECHTERDISPARITÄTEN

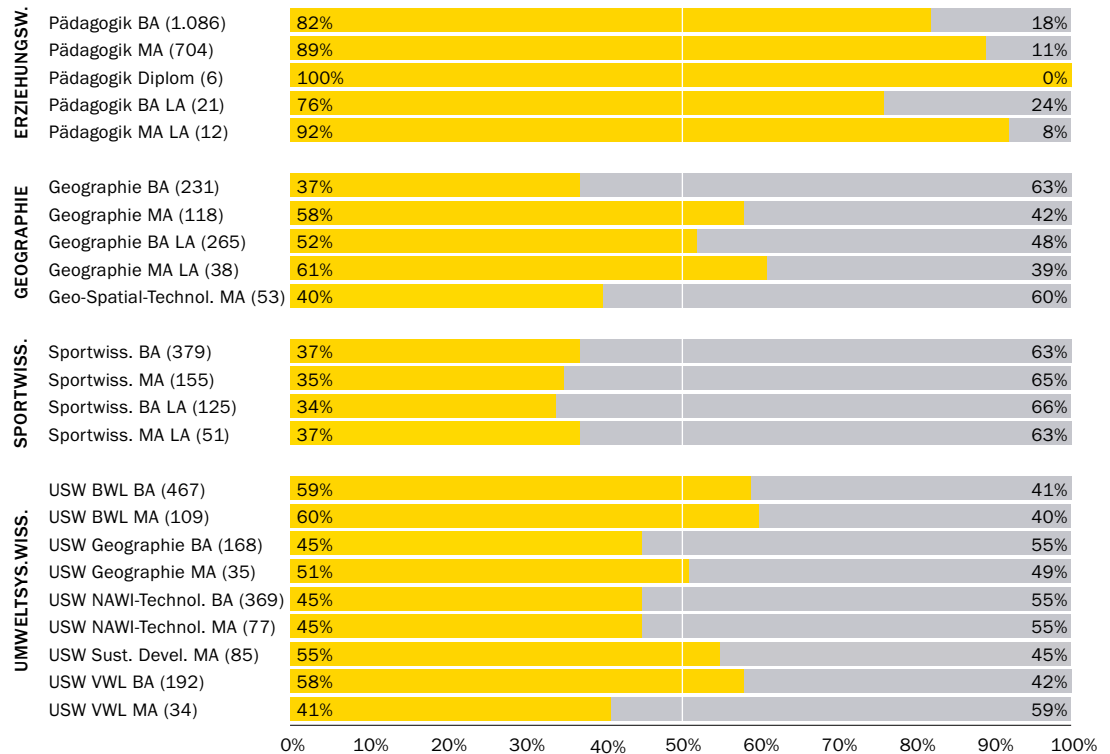
Bachelor-, Master-, Diplom- und Lehramtsstudien

An der URBI-Fakultät ist der Gesamtfrauenanteil von 62% vor allem auf den Wissenschaftszweig Erziehungswissenschaften zurückzuführen, wo Frauenanteile von 76% bis 100% zu finden sind. In den Umweltsystemwissenschaften gab es in den letzten Jahren einen merkbaren Anstieg an weiblichen Studierenden in den wirtschaftlichen Schwerpunkten, sodass sich mittlerweile im Schwerpunkt BWL sowie im Schwerpunkt VWL Frauenanteile über 50% zeigen. Ausgenommen davon ist das Masterstudium USW VWL, in dem der Frauenanteil bei 41% liegt. Studien mit naturwissenschaftlichem Schwerpunkt (USW NAWI-Technologie) weisen weiterhin einen leichten Überhang an männlichen Studierenden auf. In den Sportwissenschaften ist der Frauen-

■ Frauenanteil ■ Männeranteil

Die Diplomstudien Geographie und Sportwissenschaften sowie das Lehramtsstudium Sportwissenschaften werden aufgrund der geringen Zahl der Studierenden und aus Anonymitätsgründen nicht dargestellt.

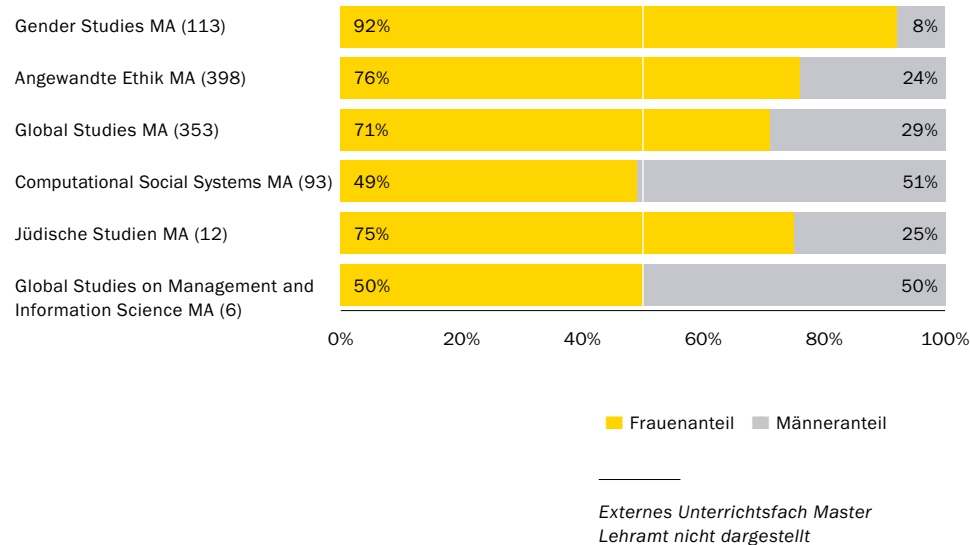
Abb. 8 Ordentliche Studierende URBI WS 2021/22 (Köpfe in Klammern)



GESCHLECHTERDISPARITÄTEN

Bachelor-, Master-, Diplom- und Lehramtsstudien

Abb. 9 Ordentliche Studierende Überfakultär WS 2021/22 (Köpfe in Klammern)



anteil mit 34% bis 37% weiterhin gering. Im Wissenschaftszweig Geographie hat sich der Frauenanteil in den letzten Jahren dagegen merklich erhöht. Im Bachelorstudium Geographie sowie im Masterstudium Geo-Spatial-Technologies ist der Anteil von weiblichen Studierenden mit 37% bzw. 40% zwar weiterhin gering, dafür liegt der Frauenanteil in den Geographie Lehramtsstudien sowie im Masterstudium mittlerweile (teils deutlich) über 50%.

Bei den überfakultären Masterstudien lassen sich nach wie vor sehr hohe Frauenanteile erkennen. Das gilt nicht nur für das Masterstudium Gender Studies (92% Frauenanteil), sondern auch für die Global Studies Masterstudien (71% Frauenanteil), den Master Angewandte Ethik (76% Frauenanteil) sowie den Master Jüdische Studien (75% Frauenanteil). Die in den letzten Jahren neu gegründeten Masterstudiengänge Computational Social Systems sowie Global Studies on Management and Information Science weisen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf.

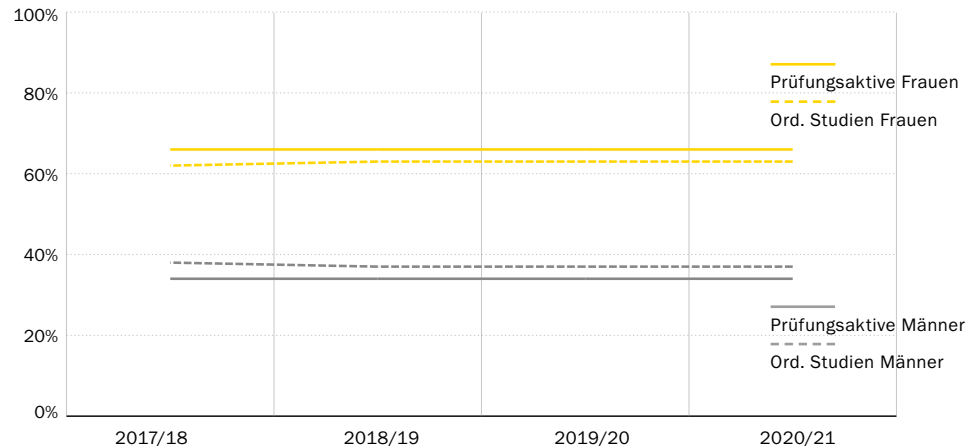
PRÜFUNGSAKTIVE

Bachelor-, Master-, Diplom- und Lehramtsstudien

Da nicht alle inskribierten Studierenden auch in jedem Semester oder Studienjahr Prüfungen ablegen beziehungsweise diese positiv absolvieren, haben Kennzahlen zur so genannten „Prüfungsaktivität“ in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Prüfungsaktiv sind Studierende, wenn sie im betreffenden Studienjahr im betreffenden Studium mindestens 16 ECTS-Anrechnungspunkte oder positiv beurteilte Studienleistungen im Umfang von wenigstens 8 Semesterstunden erbracht haben. Die Zahl prüfungsaktiver Studierender ist inzwischen entscheidend für die Budgetzuteilung seitens des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) und damit ein wichtiger Indikator für die Finanzierung der universitären Lehre.

Wie in den vergangenen Jahren zeigt sich bei Betrachtung der Geschlechterunterschiede im Hinblick auf die Prüfungsaktivität auch im Studienjahr 2020/21, dass Frauen im Durchschnitt aktiver studieren als Männer. Rund zwei Drittel der Prüfungsaktiven sind Frauen, wobei dieser Anteil über die letzten vier Studienjahre konstant geblieben ist. Dieser Wert liegt über dem Frauenanteil von 63%

Abb. 10 Prüfungsaktive Studierende 2017/18–2020/21



(WS 2020/21) in den ordentlichen Studien, was eine höhere Prüfungsaktivität von Frauen im Vergleich zu Männern bedeutet. Durch die hohe Fallzahl an Studierenden schwankt der Frauenanteil unter den Prüfungsaktiven nur sehr gering (im Kommabereich). Im Vergleich zur Universität Wien und zur Universität Salzburg zeigt sich kein Unterschied bezüglich des

Geschlechterverhältnisses bei den Prüfungsaktiven und bei den ordentlichen Studien. Die Universität Innsbruck fällt mit einem niedrigen Frauenanteil von 55% unter den Prüfungsaktiven auf, was allerdings dem niedrigen Frauenanteil unter den ordentlichen Studien von 54% (WS 2020/21) geschuldet ist (vgl. uni:data warehouse).

PRÜFUNGSAKTIVE

Bachelor-, Master-, Diplom- und Lehramtsstudien

		Prüfungsaktive		Ordentliche Studierende	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer
THEOL	Theologie	69%	31%	68%	32%
REWI	Jus	63%	37%	61%	39%
SOWI	BWL	57%	43%	53%	47%
	VWL	48%	52%	42%	58%
	Soziologie	74%	26%	67%	33%
GEWI	Sprachen & Literatur	80%	20%	78%	22%
	Geschichte	56%	44%	54%	46%
	Philosophie	62%	38%	55%	45%
	Kunstwissenschaften	78%	22%	71%	29%
NAWI	Biologie	73%	27%	70%	30%
	Chemie	52%	48%	50%	50%
	Erdwissenschaften	46%	54%	45%	55%
	Mathematik	46%	54%	38%	62%
	Physik	30%	70%	27%	73%
	Pharmazie	84%	16%	82%	18%
	Psychologie	70%	30%	69%	31%
Molekularbiologie	72%	28%	70%	30%	
URBI	USW	59%	41%	52%	48%
	Geographie	49%	51%	47%	53%
	Erziehungswissenschaften	88%	12%	85%	15%
	Sportwissenschaften	36%	64%	36%	64%
ÜB.FAK.		67%	33%	71%	29%

Tab. 3 Prüfungsaktive Bachelor-, Diplom-, Lehramts- und Masterstudierenden WS 2021

Für die differenzierte Betrachtung nach Wissenschaftszweigen werden die Prüfungsaktiven nach interner Definition der Universität Graz im Verhältnis zu den ordentlichen Studierenden betrachtet. Als prüfungsaktiv gilt ein Studium, wenn mindestens 8 ECTS-Anrechnungspunkte oder 4 Semesterstunden positive Prüfungsleistungen pro Semester abgelegt

Das Masterstudium Angewandte Ethik wird bei der Berechnung zur Gänze dem Masterstudium Theologie zugeordnet, da auch die Prüfungsleistungen dort „angerechnet“ werden. Ordentliche Studierende dieses Studiums werden daher dem Wissenschaftszweig Theologie zugeordnet und nicht überfakultär.

Lesebeispiel: Im Wissenschaftszweig Theologie sind 68% der ordentlichen Studierenden Frauen. Da der Prozentsatz der prüfungsaktiven Frauen mit 69% über den Frauenanteil der ordentlichen Studierenden (68%) liegt, sind Frauen prüfungsaktiver als Männer.

PRÜFUNGSAKTIVE

Bachelor-, Master-, Diplom- und Lehramtsstudien

wurden oder ein Studienabschnitt bzw. das Studium vollendet sind. Dabei wird deutlich, dass Frauen in allen Wissenschaftszweigen mit Ausnahme der überfakultären Studien aktiver studieren als Männer. Besonders aktiv studieren Frauen im Vergleich zu ihren Kommilitonen in der Soziologie, der Philosophie, den Kunstwissenschaften, der Mathematik und den Umweltsystemwissenschaften.

Bei den Studienrichtungen zeigt sich, dass Frauen in den Bachelor-, den Diplom- und den Masterstudien aktiver studieren als Männer während sich in den Lehramtsstudien keine Geschlechterunterschiede zeigen.

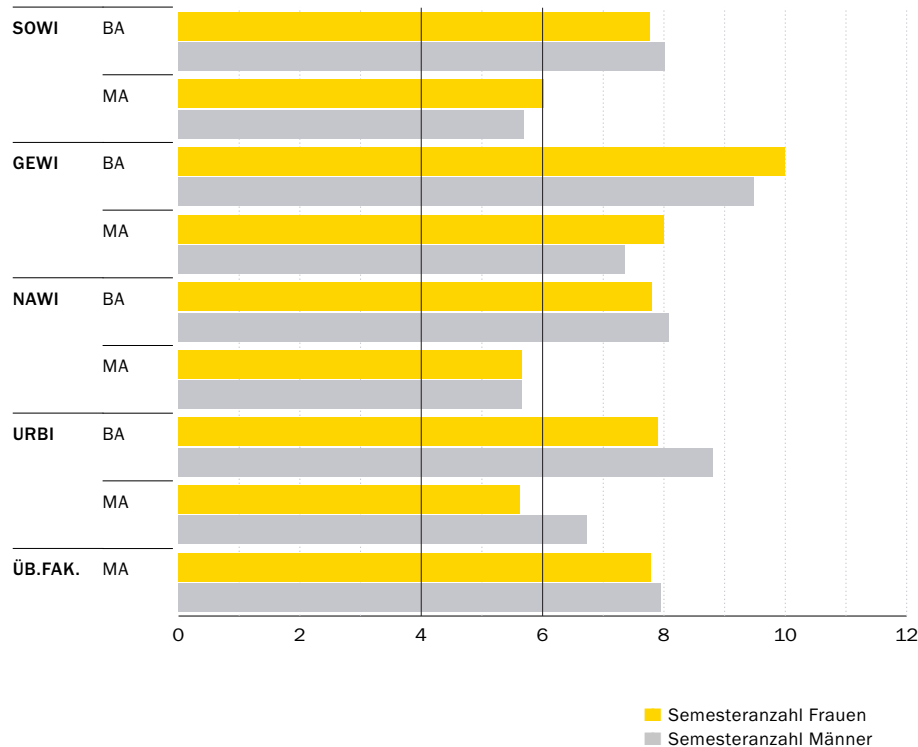
Tab. 4 Prüfungsaktive Bachelor-, Diplom-, Lehramts- und Masterstudierende WS 2021

	Prüfungsaktive		Ordentliche Studierende	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Bachelor	64%	36%	60%	40%
Bachelor Lehramt	63%	37%	63%	37%
Diplom	64%	36%	62%	38%
Master	67%	33%	65%	35%
Master Lehramt	70%	30%	70%	30%

STUDIENDAUER

Bachelor-, Master-, Diplom- und Lehramtsstudien

Abb. 11 Studiendauer in Semestern: Bachelor & Master WS 2021/22



Im Folgenden wird die durchschnittliche Studiendauer für die Studienabschlüsse im Wintersemester 2021/22 betrachtet. Diese durchschnittliche Studiendauer von männlichen und weiblichen Bachelor- und Masterstudierenden war in den unterschiedlichen Studienrichtungen durchwegs ähnlich. Ausnahmen bilden die URBI-Fakultät, an der Frauen sowohl im Bachelor- als auch im Masterstudium eine kürzere Studiendauer aufweisen, und die GEWI-Fakultät, wo Männer im Schnitt eine etwas geringere Studiendauer in Bachelor- und Masterstudien zeigen.

Bei den Diplomstudien weisen Männer an der REWI-Fakultät eine kürzere Studiendauer auf, an der NAWI-Fakultät dagegen eine deutlich längere. In den Lehramtsstudien zeigt sich bei Frauen konstant eine (etwas) kürzere Studiendauer als bei Männern.

Aufgrund der geringen Fallzahlen an Studienabschlüssen pro Semester lässt sich die Studiendauer für Bachelor- und Bachelor Lehramtsstudien an der Theologischen Fakultät nicht darstellen.

STUDIENDAUER

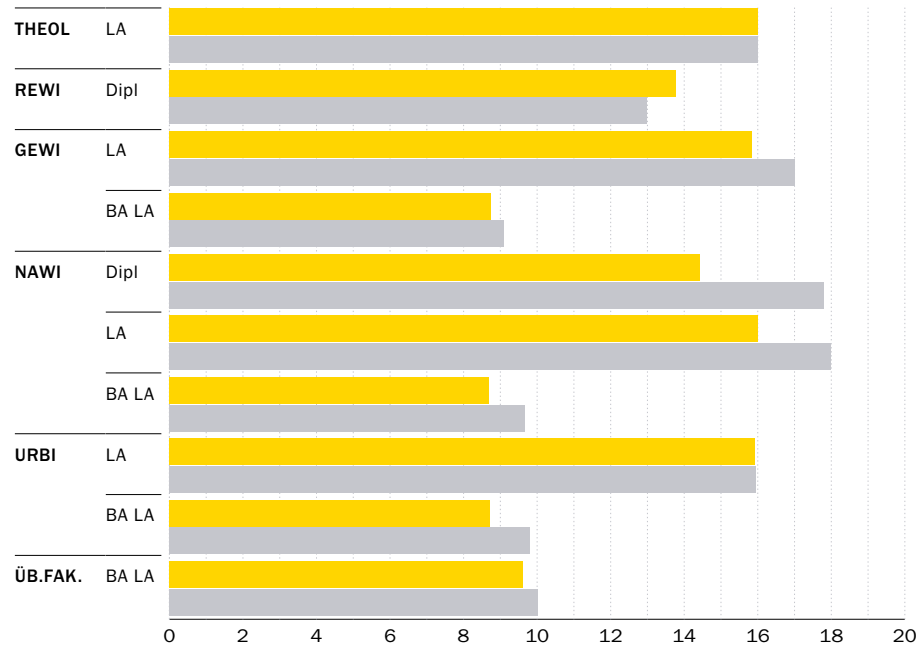
Bachelor-, Master-, Diplom- und Lehramtsstudien

Unabhängig vom Geschlecht fällt auf, dass die durchschnittliche Studienzeit in den Bachelor- und Masterstudien die Regelstudienzeit von 6 bzw. 4 Semestern überschreitet. In den Bachelorstudien liegt sie bei 8 bis 8,5 Semestern, in den Masterstudien bei 6,1 bis 6,2 Semestern. Im Vergleich zu dem Jahr 2018 hat sich die Studiendauer sowohl im Bachelor- als auch im Masterstudium verlängert.

■ Semesteranzahl Frauen
■ Semesteranzahl Männer

Aufgrund der geringen Fallzahlen an Studienabschlüssen pro Semester lässt sich die Studiendauer für das Diplomstudium an der Theologischen Fakultät nicht darstellen.

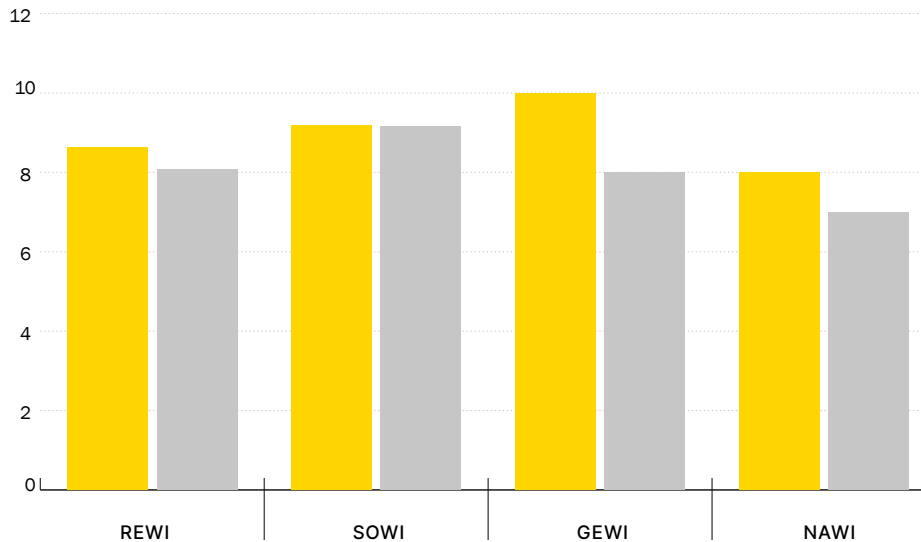
Abb. 12 Studiendauer in Semestern: Diplom & Lehramt WS 2021/22



STUDIENDAUER

Doktoratsstudium

Abb. 13 Studiendauer in Semestern: Doktoratsstudium WS 2021/22



Im Durchschnitt zeigen sich auch bei den Doktoratsabsolvent*innen geringfügige geschlechtsspezifische Unterschiede bezüglich der Studiendauer. Über alle Fakultäten hinweg zeigt sich bei Frauen eine längere Studiendauer im Doktorat. Besonders deutlich fällt hier die GEWI-Fakultät auf, mit einer durchschnittlichen Studiendauer von 10 Semestern bei Frauen und 8 Semestern bei Männern. Die Regelstudienzeit beträgt bei Doktoratsstudien 6 Semester.

■ Semesteranzahl Frauen
■ Semesteranzahl Männer

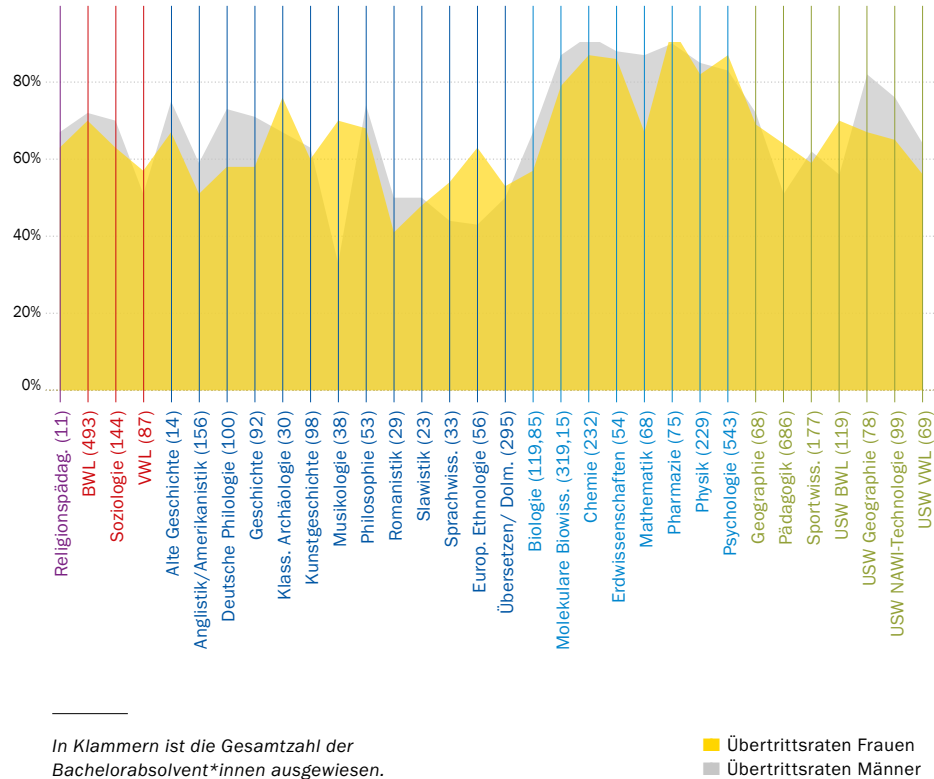
Aufgrund der geringen Fallzahlen an Studienabschlüssen pro Semester lässt sich die Studiendauer für das Doktoratsstudium der Theologischen und der URBI-Fakultät nicht darstellen.

ÜBERTRITTSRATEN

vom Bachelor- zum Masterstudium

An der Universität Graz haben in den letzten vier Jahren durchschnittlich 70% der Bachelorabsolvent*innen ein Masterstudium begonnen, bei den Männern liegt die Übertrittsrate mit 73% über jener der Frauen (68%). Betrachtet werden alle Absolvent*innen vom WS 2018 bis SS 2021, die an der Universität Graz ein Bachelorstudium abgeschlossen und spätestens im WS 2021 ein konsekutives oder auch ein nicht-konsekutives Masterstudium begonnen haben. Frauen weisen u.a. höhere Übertrittsraten in Musikologie, Sprachwissenschaften, Europäischer Ethnologie, Pädagogik und USW BWL auf, während Männer u.a. höhere Übertrittsraten in den Studienfächern Deutsche Philologie, Geschichte, Biologie, Mathematik, USW Geographie sowie USW NAWI-Technologie zeigen. In vielen dieser Fächer gab es Veränderungen in den vergangenen Jahren. So liegt die Übertrittsrate bei Frauen mittlerweile (deutlich) über der bei Männern in den Studienrichtungen Europäische Ethnologie, Sprachwissenschaften, Musikologie, VWL und USW BWL. Umgekehrt liegt die Übertrittsrate bei Männern mittlerweile (deutlich) über der bei Frauen in den Studienrichtungen Deutsche Philologie, Chemie, USW NAWI-Technologie und USW VWL.

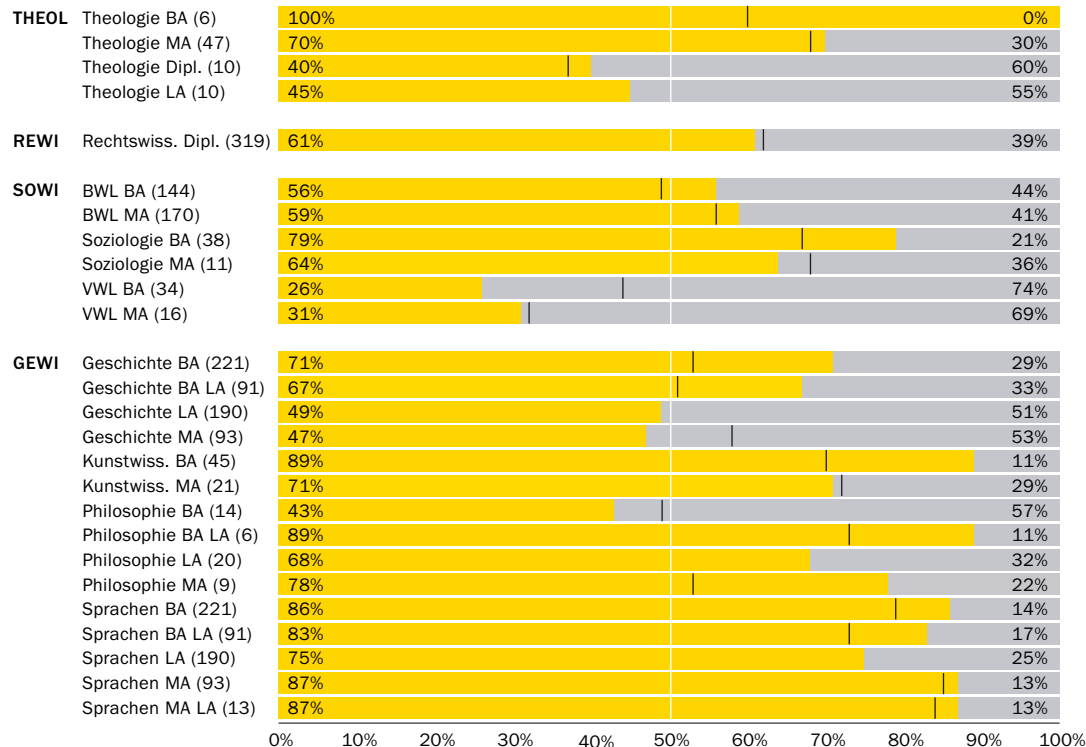
Abb. 14 **Übertrittsraten vom Bachelor- zum Masterstudium 2018–2021** zusammengezählt



ABSOLVENT*INNEN

Bachelor-, Master-, Diplom- und Lehramtsstudien

Abb. 15/1 Studienabschlüsse ohne Doktorat 2021/22 (Köpfe in Klammern)



Betrachtet man die Geschlechterverhältnisse bei den Absolvent*innen ist es von besonderer Bedeutung, die Geschlechterverteilungen unter den Studierenden zum Vergleich heranzuziehen. Wie in den Jahren zuvor zeigt sich auch im Studienjahr 2021/22, dass Frauen in den meisten Studienrichtungen überproportional häufig ihr Studium abschließen. Das belegt eine etwas höhere Studienabschlussquote von 54% (im Vergleich zu 52% unter den Männern).

■ Frauenanteil ■ Männeranteil

Die Geschlechterverteilung der Studierenden ist in der Abbildung mit einem schwarzen vertikalen Strich gekennzeichnet. Die Master Lehramtsstudien Geschichte, Biologie, Physik und Geographie; die Masterstudien Pharmazie und Gender Studies, das Diplomstudium Chemie, das Bachelorstudium Rechtswissenschaften sowie die Bachelor Lehramtsstudien Erziehungswissenschaften und Theologie werden auf Grund der geringen Zahl der Absolvent*innen nicht dargestellt.

ABSOLVENT*INNEN

Bachelor-, Master-, Diplom- und Lehramtsstudien

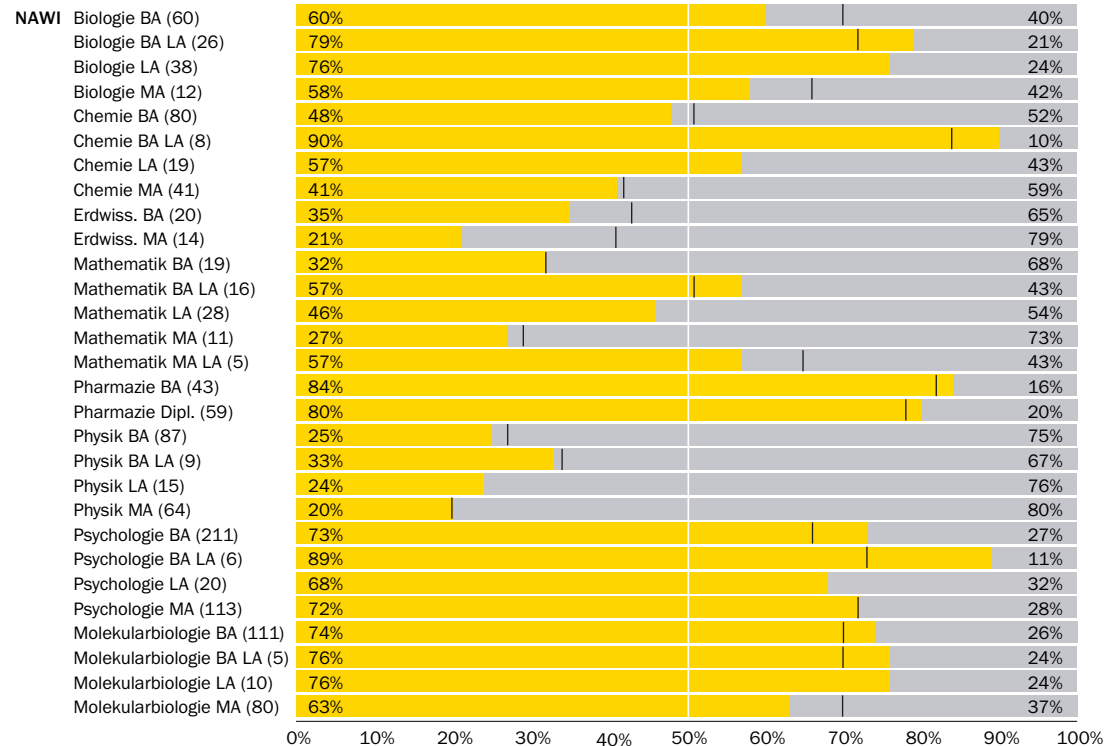
Einen geringeren Frauenanteil unter den Studienabschlüssen zeigt sich wie in den Jahren zuvor besonders in den naturwissenschaftlichen Studien: In den Bachelor- und Masterstudien Biologie und Erdwissenschaften sowie im Masterstudium der Molekularbiologie; aber auch in den Bachelorstudien der Volkswirtschaftslehre und der Philosophie sowie den Masterstudien der Soziologie und der Geographie ist der Frauenanteil bei den Absolvent*innen geringer als der Frauenanteil bei den Studierenden.

Ungeachtet des Vergleichs zu den Studierenden lässt sich erkennen, dass auch im Studienjahr 2021/22 der Großteil der Absolvent*innen von Bachelor-, Lehramts-

■ Frauenanteil ■ Männeranteil

*Die Master Lehramtsstudien Geschichte, Biologie, Physik und Geographie; die Masterstudien Pharmazie und Gender Studies, das Diplomstudium Chemie, das Bachelorstudium Rechtswissenschaften sowie die Bachelor Lehramtsstudien Erziehungswissenschaften und Theologie werden auf Grund der geringen Zahl der Absolvent*innen nicht dargestellt. Die Geschlechterverteilung der Studierenden ist in der Abbildung mit einem schwarzen vertikalen Strich gekennzeichnet.*

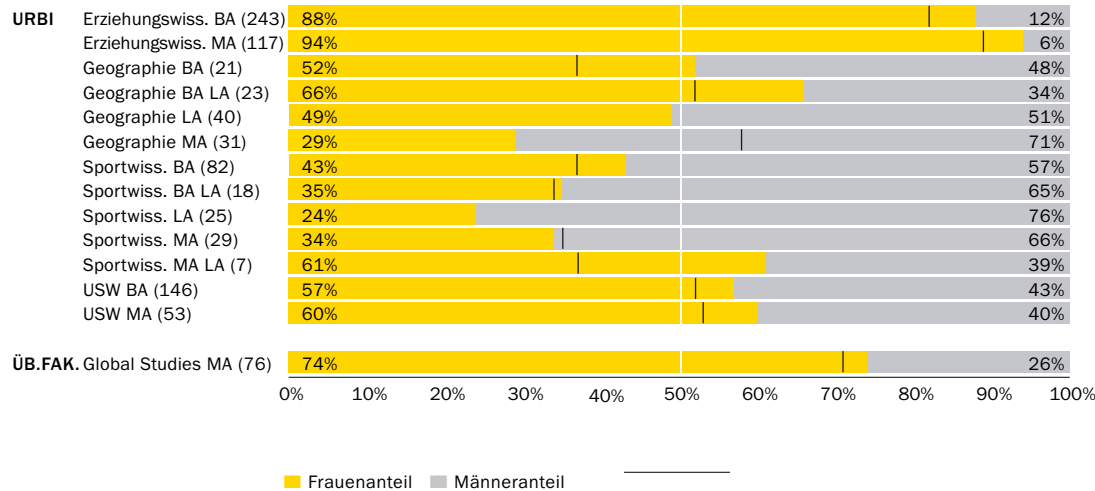
Abb. 15/2 Studienabschlüsse ohne Doktorat 2021/22 (Köpfe in Klammern)



ABSOLVENT*INNEN

Bachelor-, Master-, Diplom- und Lehramtsstudien

Abb. 15/3 Studienabschlüsse ohne Doktorat 2021/22 (Köpfe in Klammern)



Die Geschlechterverteilung der Studierenden ist in der Abbildung mit einem schwarzen vertikalen Strich gekennzeichnet.
Die Master Lehramtsstudien Geschichte, Biologie, Physik und Geographie; die Masterstudien Pharmazie und Gender Studies, das Diplomstudium Chemie, das Bachelorstudium Rechtswissenschaften sowie die Bachelor Lehramtsstudien Erziehungswissenschaften und Theologie werden auf Grund der geringen Zahl der Absolvent*innen nicht dargestellt.

und Masterstudien Frauen waren. So erstreckt sich der Frauenanteil bei den Absolvent*innen zwischen den Fakultäten von 60% an der NAWI-Fakultät bis zu 71% an der GEWI-Fakultät (bzw. bis zu 74% in den überfakultären Masterstudien Global Studies). Dennoch gibt es Studienrichtungen mit einem Frauenanteil von unter 50% bei den Absolvent*innen. Abgesehen von einzelnen Studien mit geringer Fallzahl betrifft das in erster Linie die NAWI-Studien der Chemie (ausschließlich BA und MA), Erdwissenschaften, Mathematik und Physik sowie das GEWI-Studium der Geschichte (ausschließlich LA und MA), das SOWI-Studium der Volkswirtschaftslehre und den URBI-Studien der Geographie (ausschließlich LA und MA) und der Sportwissenschaften.

Ein Vergleich mit den Abschlüssen 2016/2017 zeigt insbesondere, dass der Frauenanteil unter den Absolvent*innen aller Studienrichtungen der SOWI-Fakultät sowie der Theologischen Fakultät (mit Ausnahme der Bachelorabschlüsse an der Theologischen Fakultät) zurückging. Zusätzlich verringerte sich in den Studienrichtungen Chemie und Erdwissenschaften der Frauenanteil unter den Absolvent*innen.

STUDIENABSCHLUSSQUOTEN

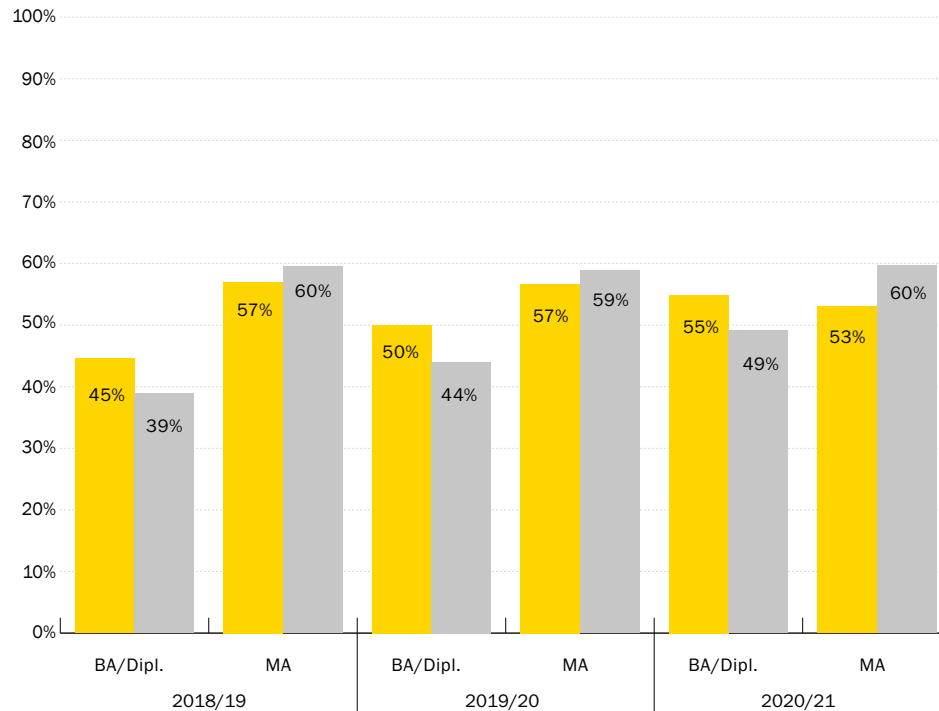
Bachelor-, Master- und Diplomstudien

Die zusammenfassende Betrachtung der geschlechtsspezifischen Studienabschlussquoten in den Bachelor-, Diplom- und Masterstudien verdeutlicht, dass weibliche Überhänge vor allem in den Bachelor- und Diplomstudien, jedoch nicht in den Masterstudien vorliegen. Insgesamt sind die Studienabschlussquoten sowohl bei Männern als auch bei Frauen auf Masterniveau deutlich höher als im Bachelor- und Diplomstudium. Darüber hinaus sind die Studienabschlussquoten in den Bachelor- und Diplomstudien im Zeitverlauf etwas gestiegen.

■ Abschlussquote Frauen
■ Abschlussquote Männer

Abgeschlossene Studien in Relation zu abgebrochenen plus abgeschlossenen (nach mind. zwei Semestern). Lesebsp.: Für jede Absolventin eines Bachelor-/Diplomstudiums im Studienjahr 2019/20 gab es einen Studienabbruch einer anderen Bachelor-/Diplomstudentin. Rechnung: $1/(1+1)=50\%$.

Abb. 16 Studienabschlussquoten Bachelor-, Diplom- und Masterstudien 2018–2021



DOKTORATSSTUDIERENDE nach Wissenschaftszweig

Die Promotion ist ein erster wichtiger Schritt in der wissenschaftlichen Karriere. Im WS 2021/22 waren von 1.405 Doktorand*innen 55% Frauen, dieser Anteil ist im Vergleich zum Frauenanteil von 63% bis 67% unter den Absolvent*innen von Master-, Lehramts- und Diplomstudien geringer. Obwohl die Zahl der Doktoratsstudierenden im Zeitverlauf deutlich zurückging, 2016/17 waren es noch 1.643 Studierende, erweist sich der Anteil der Frauen in den letzten Jahren als relativ konstant. Die beiden überfakultären Doktoratsstudien Fachdidaktik sowie Antike und Moderne weisen außerdem einen sehr hohen Frauenanteil von jeweils 79% auf.

In 16 der 21² Doktoratsstudien zeigt sich ein Rückgang der Frauenquote im Übergang vom Master- oder Diplomstudium auf das Doktoratsstudium. Bei sieben Studiengängen hält sich dieser Rückgang mit einem Schwund von unter 5%-Punkten in Grenzen, bei neun Studiengängen ist dieser Rückgang dagegen stärker ausgeprägt (wie in der Abbildung 17

dargestellt). Im Studium der Philosophie zeigt sich dieser Rückgang besonders deutlich, wo trotz eines Frauenanteils von 78% bei den Masterabsolvent*innen nur 32% der Doktoratsstudierenden Frauen sind. Da die Anzahl an Absolvent*innen in diesem Studienfach sehr gering ist, schwankt der Frauenanteil dementsprechend stark, was diese extreme Kluft teilweise erklärt. Umgekehrt zeigt sich besonders in den Wissenschaftszweigen Volkswirtschaftslehre, Erdwissenschaften und Geographie ein bedeutend höherer Frauenanteil unter den Doktoratsstudierenden im Vergleich zu den jeweiligen Absolvent*innen. In geringerem Ausmaß gilt das auch für die Wissenschaftszweige Geschichte und Kunstwissenschaften.

² Die überfakultären Doktoratsstudien werden hier nicht berücksichtigt da diese auf keinem spezifischen Master- oder Diplomstudium aufbauen.

DOKTORATSSTUDIERENDE nach Wissenschaftszweig

Abb. 17

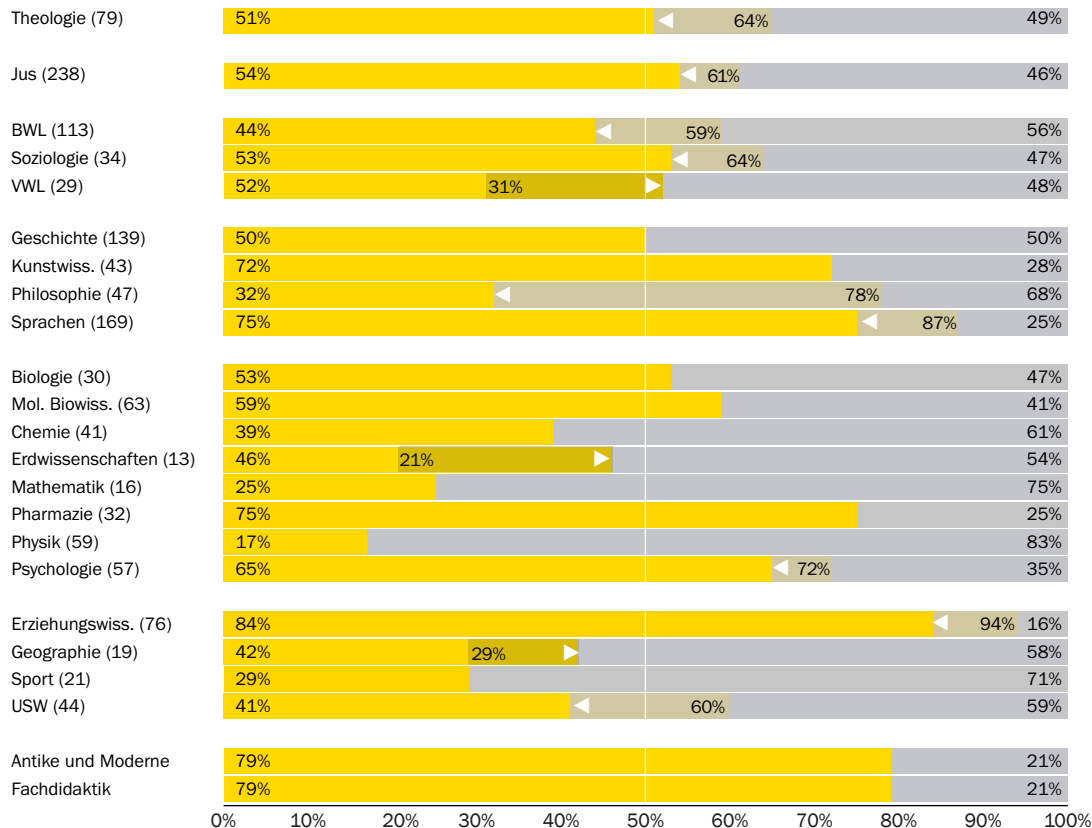
Doktoratsstudierende Studienjahr 2021/22

(Köpfe in Klammern)

■ Frauenanteil ■ Männeranteil

Die Pfeile zeigen die Frauenanteile unter den Absolvent*innen von Master- und Diplomstudien und werden ab einer Differenz von 5%-Punkten angezeigt.

Lesebeispiel: Im BWL-Studium liegt der Frauenanteil unter den Master- und Diplomabsolvent*innen mit 59% über dem Frauenanteil unter den Doktoratsstudierenden (44%).

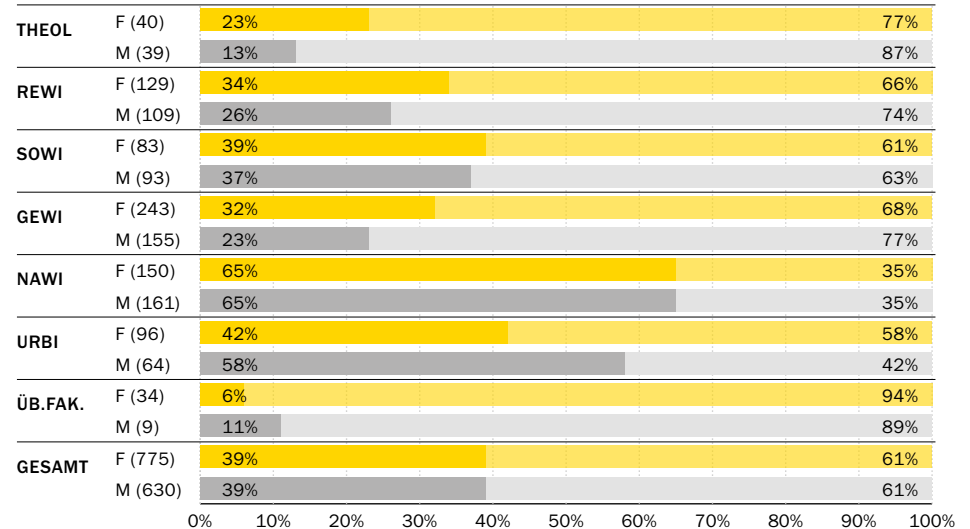


DOKTORATSSTUDIERENDE in strukturierten Programmen

In der Leistungsvereinbarung 2010–2012 hat sich die Universität Graz zum Ziel gesetzt, die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Rahmen von strukturierten Doktoratsprogrammen und -schulen zu fördern. Über die gesamte Universität hinweg befinden sich 69% der Doktoratsstudierenden in einem strukturierten Programm, wobei der Anteil zwischen 49% (SOWI-Fakultät) und 94% (NAWI-Fakultät) schwankt. Über die letzten Jahre zeigt sich ein deutlicher Anstieg an Doktoratsstudierenden in strukturierten Programmen.

Die Abbildung gibt einen Überblick über die Geschlechterdisparitäten in den Anstellungsverhältnissen von Doktoratsstudierenden, die im Rahmen einer Doktoratsschule, eines Doktoratsprogramms oder Doktoratskollegs promovieren. Der Fakultätenvergleich macht sichtbar, dass Frauen an der Theologischen, der REWI-, der SOWI- und der GEWI-Fakultät häufiger ein Beschäftigungsverhältnis an der Universität haben als ihre männlichen Kollegen. An der URBI-Fakultät sowie bei überfakultären Studierenden sind männliche Promovierende hingegen häufiger angestellt als weibliche. Eine Erklärung für diese größere

Abb. 18 Doktoratsstudierende mit/ohne Beschäftigungsverhältnis (Köpfe in Klammern)



Diskrepanz an der URBI-Fakultät stellt der hohe Frauenanteil an Doktoratsstudierenden in den Erziehungswissenschaften dar, da in diesem Studienfach die Plätze in strukturierten Programmen gering sind.

Doktorandinnen
■ mit Anstellung ■ ohne Anstellung
 Doktoranden
■ mit Anstellung ■ ohne Anstellung

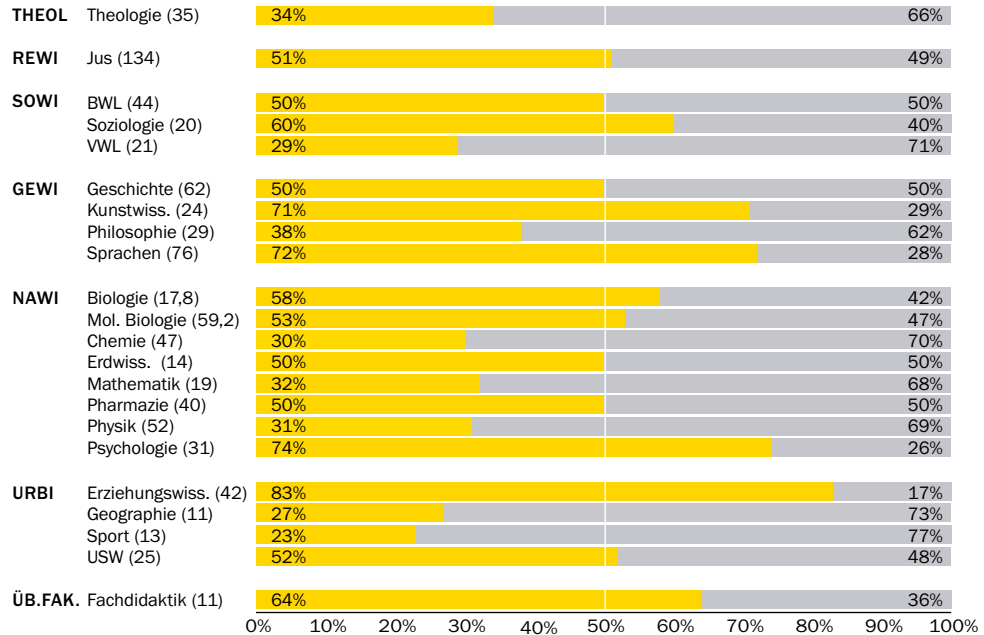
DOKTORATSABSOLVENT*INNEN nach Wissenschaftszweig

Gesamtuniversitär betrachtet liegt der Frauenanteil unter den Doktoratsabsolvent*innen mit 51% deutlich unter jenem der vorhergehenden Abschlüsse (Bachelor: 67%; Master: 63%; Diplom: 63%) und auch unter dem Frauenanteil an Doktoratsstudierenden (55%).

Vergleicht man die Geschlechterunterschiede unter den Doktoratsabsolvent*innen mit jenen unter den Doktoratsstudierenden, zeigen sich unterschiedliche Muster: An der Theologischen Fakultät, aber auch in den Wissenschaftszweigen Volkswirtschaftslehre, Pharmazie und Geographie liegt der Frauenanteil unter den Absolvent*innen unter dem der Studierenden. Überproportional viele Frauen (im Vergleich zum Geschlechterverhältnis unter den Doktoratsstudierenden) haben 2017 bis 2021 ein Doktorat in den Wissenschaftszweigen Physik und Psychologie abgeschlossen.

■ Frauenanteil ■ Männeranteil

Abb. 19 Doktoratsabsolvent*innen 2017–2021 zusammengezählt (Köpfe in Klammern)



Wegen der geringen Anzahl an Dok.-Abschlüssen werden die Absolvent*innen der letzten vier Jahre herangezogen. Wegen Dienstleistungsverflechtungen

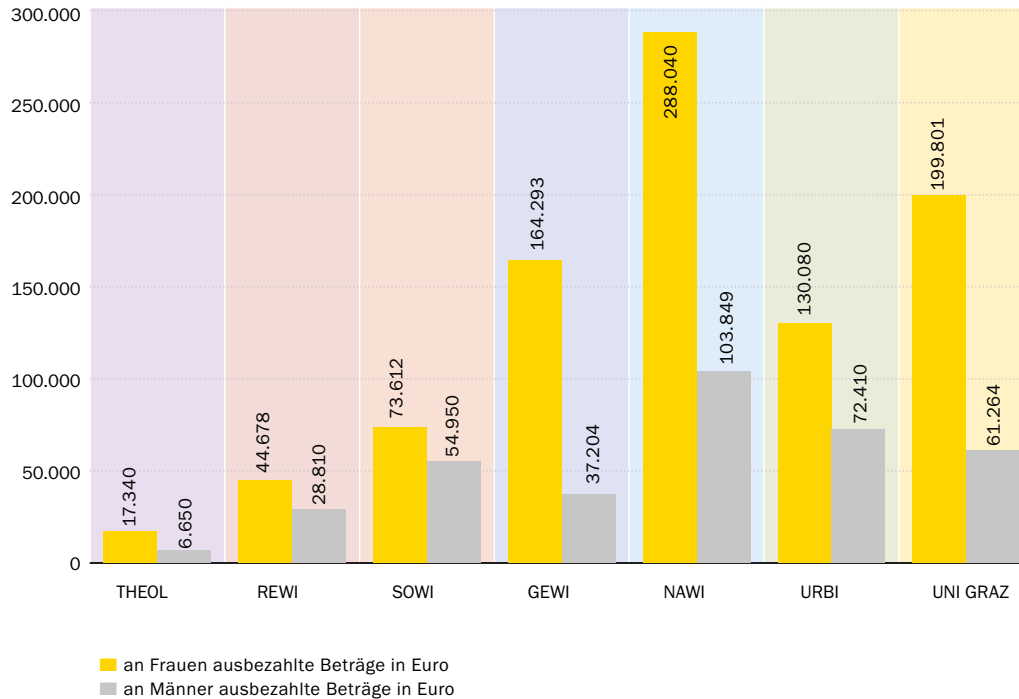
werden Dok.-Absolvent*innen gelegentlich auf mehrere Wissenschaftszweige aufgeteilt, was die Kommazahlen bei den Kopfzahlen (in Klammern) erklärt.

Das Dok.-Studium Antike und Moderne wird aufgrund geringer Fallzahlen nicht dargestellt.

FÖRDERSTIPENDIEN

Unterstützung für Studierende

Abb. 20 Stipendien aus Globalbudget 2021



Insgesamt wurden 2021 an der Universität Graz rund 2 Millionen Euro als Stipendien an 425 Männer und 1017 Frauen ausgezahlt. Rund 34% dieser Summe sind aus Drittmitteln (inkludiert alle universitätsexternen Mittel), wovon 65% (etwa 430.000 Euro) an Frauen gingen.

Die Verteilung der rund 1,3 Millionen Euro Stipendien aus Globalbudgetmitteln erfolgte zu 72% an Frauen, was über dem Frauenanteil bei den Studierenden liegt. Verglichen mit der jeweiligen Geschlechterverteilung werden Stipendien in allen Fakultäten vermehrt an Frauen ausgezahlt. Von den leistungsabhängigen Frauenförderungs- und Wiedereinsteiger*innenstipendien sowie Mobilitäts- und Nachwuchsförderungsstipendien des Rektorats gingen im Jahr 2021 72% an Frauen, wobei die Frauenförderungsstipendien insgesamt 31.480 Euro ausmachten.

LEHRE

nach Personalkategorien

Geschlechterdisparitäten in der Lehre müssen in Relation zu den Frauenanteilen in den einzelnen Beschäftigungsgruppen betrachtet werden. Erst dann lässt sich sagen, ob Frauen proportional zu ihrem Anteil in der jeweiligen Beschäftigungsgruppe mehr, weniger oder ähnlich viel im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen unterrichten. Zudem hat die Lehrtätigkeit für verschiedene Beschäftigungsgruppen eine unterschiedliche Bedeutung: Für Bedienstete mit laufender Qualifikationsvereinbarung (QV) wie auch für Universitätsassistent*innen kann die Lehre wertvolle Zeit beanspruchen, die nicht für wissenschaftliches Arbeiten genutzt werden kann und somit den weiteren Karriereverlauf erschwert. Für studentische Mitarbeiter*innen

und Lektor*innen ist die Lehre bzw. die Unterstützung des Lehrbetriebs dagegen oftmals eine wichtige Einnahmequelle und wertvolle Möglichkeit für den Einstieg in die universitäre Karriere.

Betrachtet man die Geschlechterunterschiede anhand der Beteiligungsstunden (ungewichtete, abgehaltene Lehrstunden) im Studienjahr 2020/2021, so zeigt sich über die gesamte Universität ein ausgeglichenes Verhältnis, mit einem Frauenanteil von 45% am Lehrpersonal bei einem 46%igen Anteil an gehaltenen Beteiligungsstunden. Dieses ausgeglichene Verhältnis zeigt sich auch bei den meisten Bedienstetenkategorien. Lediglich bei den Teaching Scientists zeigt sich ein geringe-

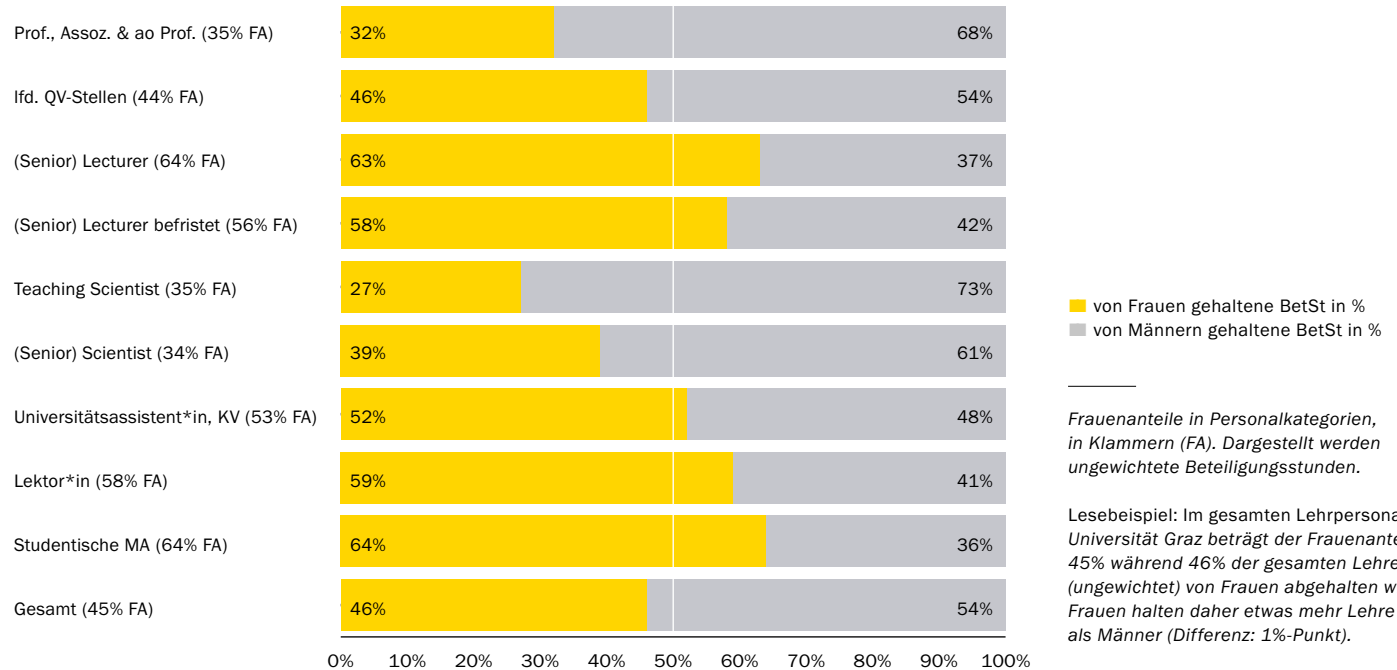
res Lehrpensum (27%) verglichen mit dem Frauenanteil (35%), wobei diese Gruppe mit 8,9 VZÄ die deutlich kleinste darstellt (VZÄ Lehrpersonal Uni Graz gesamt: 1044).

Bei den – forschungsfokussierten und quantitativ-männerdominierten – (Senior) Scientists zeigt sich dagegen ein höheres Lehrpensum (39%) verglichen mit dem Frauenanteil (35%). Mit 61% ist der Großteil der (Senior) Scientists an der NAWI-Fakultät beschäftigt, wo sich eine größere Diskrepanz zwischen dem Lehrpensum (39%) und dem Frauenanteil (31%) unter den (Senior) Scientists zeigt. An der restlichen Universität ist der Lehranteil unter den (Senior) Scientists dagegen ausgeglichen.

LEHRE

Nach Personalkategorien

Abb. 21 Lehre nach Personalkategorien 2020/21



LEHRE

an den Fakultäten

Für eine genauere Betrachtung des Lehrpensums an den einzelnen Fakultäten wurden aufgrund geringer Fallzahlen die Laufbahnstellen aggregiert. An den einzelnen Fakultäten zeigt sich, dass Frauen an der REWI-, der SOWI- und an der URBI-Fakultät relativ betrachtet weniger Lehraufwand leisten, an der GEWI-Fakultät sowie bei überfakultärer Lehre dagegen mehr. Bei Universitätsassistent*innen sowie bei Lektor*innen ist der Lehraufwand überall ausgeglichen – mit Ausnahme der überfakultären Studien, bei denen Universitätsassistentinnen einen geringeren Lehraufwand haben.

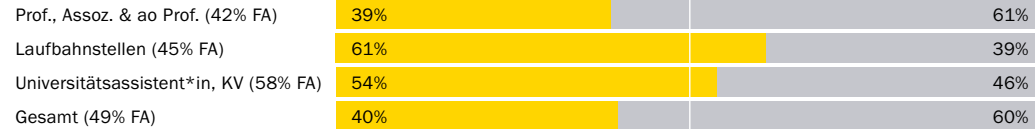
Bei den Laufbahnstellen zeigt sich an der REWI-, der GEWI- und der NAWI-Fakultät eine höhere Lehrbelastung von Frauen, an der SOWI- und der URBI-Fakultät sowie bei überfakultären Studien zeigt sich umgekehrt eine geringere Lehrbelastung von Frauen in Laufbahnstellen. Der Lehraufwand von Professor*innen ist an allen Fakultäten ausgeglichen – mit Ausnahme der URBI-Fakultät und den überfakultären Studien, wo Frauen relativ betrachtet weniger Lehre abhalten als Männer.

Abb. 22/1 **Lehre nach Personalkategorien 2020/21**

THEOL



REWI



SOWI



GEWI



0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

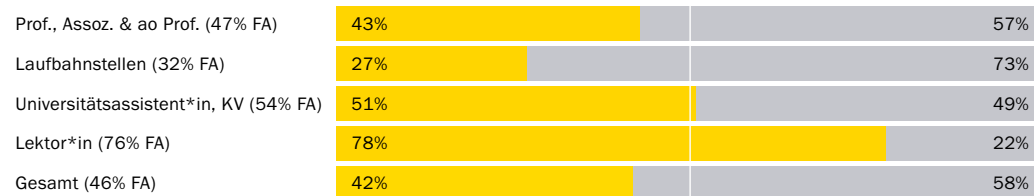
LEHRE an den Fakultäten

Abb. 22/2 Lehre nach Personalkategorien 2020/21

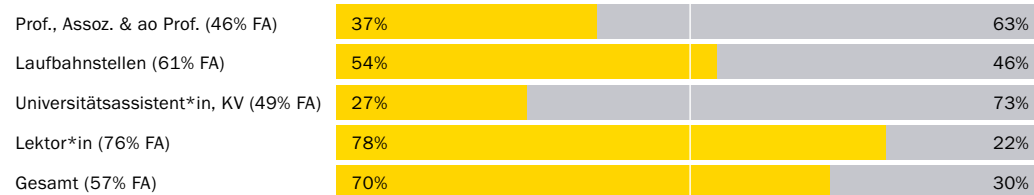
NAWI



URBI



ÜB.FAK.



0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

■ von Frauen gehaltene BetSt in %
■ von Männern gehaltene BetSt in %

Frauenanteile in Personalkategorien, in Klammern (FA). Dargestellt werden ungewichtete Beteiligungsstunden. Laufende QV-Stellen, (Senior) Lecturers, (Senior) Scientists und Teaching Scientists wurden in die Kategorie Laufbahnstellen aggregiert. Bedienstetenkategorien mit weniger als drei VZÄ werden nicht dargestellt.

Studentische MA werden wegen Platzgründen nicht in der Abbildung dargestellt. Auch hier gibt es in den Fakultäten keine substantiellen Unterschiede zwischen den Frauenanteilen und der abgehaltenen Lehre bzw. der Unterstützung des Lehrbetriebs.

FREMDSPRACHIGE LEHRE

an der Universität Graz

Tab. 5 Geschlechterdisparitäten in der nicht-deutschsprachigen Lehre

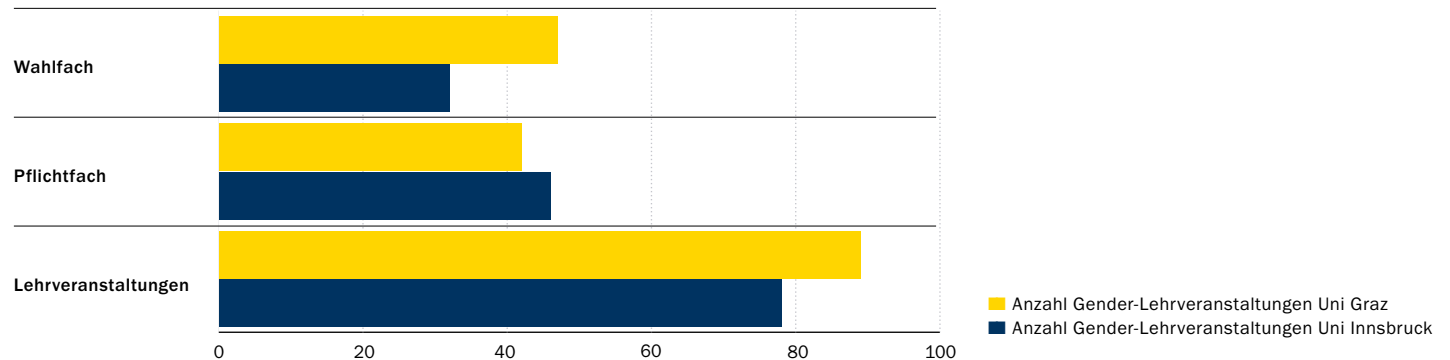
Im Studienjahr 2020/2021 wurden 78% der Beteiligungsstunden in deutscher Sprache abgehalten und 22% in englischer Sprache oder einer anderen Fremdsprache. An der REWI-, SOWI-, NAWI- und URBI-Fakultät wurden rund zwei Drittel bis drei Viertel der fremdsprachigen Lehre von Männern abgehalten. An der GEWI-Fakultät und in den überfakultären Masterstudien stellt sich die Situation umgekehrt dar. Diese Geschlechterdisparitäten lassen sich zum Teil auf die Frauenanteile im wissenschaftlichen Personal, vor allem unter den Professor*innen zurückführen, hängen mit der mehr oder weniger international ausgerichteten Personalbesetzung sowie mit den Spezifika der Fächer zusammen. Beispielsweise gibt es in den Sprachstudien höhere Anteile fremdsprachiger Lehre und in den Rechtswissenschaften wird das nationale Recht in deutscher Sprache unterrichtet.

	nicht-deutschsprachige Beteiligungsstunden	% Männer	% Frauen	2021 Frauenanteil Prof. (%)	2021 Frauenanteil wiss. Personal (%)
THEOL	4,1	100	0	50%	44%
REWI	111,9	62	38	41%	48%
SOWI	419,5	80	20	17%	35%
GEWI	1592,9	31	69	48%	57%
NAWI	615,9	76	24	24%	35%
URBI	290,1	67	33	43%	46%
ÜB.FAK.	394,6	29	71	–	–
GESAMT	3429,0	47	53	35%	44%

GENDER LEHRE

Universitätsvergleich Graz/Innsbruck

Abb. 23 Gender-Lehre in Graz und Innsbruck 2019/20



An der Universität Graz gibt es jährlich eine Erhebung der Lehrveranstaltungen, welche einen Gender-Bezug aufweisen. Zusätzlich gab es im Jahr 2019/2020 ein Pilotprojekt, bei dem die Gender-Lehre an der Uni Graz mit jener an der Universität Innsbruck verglichen wurde. Um die Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wurde das Prozedere für die Bestimmung der Gender-Lehrveranstaltungen vereinheitlicht. Durchsucht wurden dabei alle Lehrveranstaltungen eines Studienjahres

(WS/SS) nach bestimmten Suchwörtern, wobei Grenzfälle gesammelt und diskutiert wurden. Bei den Lehrveranstaltungen wurde keine Gewichtung durchgeführt. Um zu überprüfen, wie effektiv die Gender-Lehrveranstaltungen eingesetzt werden, wurde zusätzlich erhoben, ob die jeweilige Lehrveranstaltung in mindestens einer Studienrichtung als Pflichtfach angeboten wird, oder ob es sich um ein reines Wahlfach handelt. Im Studienjahr 2019/20 wurden an der Uni-

versität Graz 89 Gender-Lehrveranstaltungen abgehalten, an der Universität Innsbruck dagegen 78. Das entspricht 1,59% der Lehrveranstaltungen an der Universität Graz und 1,36% an der Universität Innsbruck. Von diesen Gender-Lehrveranstaltungen sind an der Universität Graz nur 42 Lehrveranstaltungen (47% der Gender-Lehrveranstaltungen) als Pflichtfach deklariert, an der Universität Innsbruck dagegen 46 Lehrveranstaltungen (59% der Gender-Lehrveranstaltungen).

GENDER LEHRE

Zeitvergleich Universität Graz

Im Studienjahr 2019/2020 wurden an der Universität Graz 89 Lehrveranstaltungen mit Genderbezug angeboten, 42 davon als Pflichtfach. Im Studienjahr 2020/2021 sank das Angebot auf 87 Lehrveranstaltungen, wovon 38 als Pflichtfächer angeboten wurden. Im Studienjahr 2021/22 zeigte sich ein Sprung auf insgesamt 115 Lehrveranstaltungen, wovon 98 Lehrveranstaltungen in mindestens einer Studienrichtung als Pflichtfach angeboten wurden. Verglichen mit dem Studienjahr 2020/21 wurden 60 neue Gender-Lehrveranstaltungen angeboten, während 41 Gender-Lehrveranstaltungen aus dem Studienjahr 2020/21 nicht mehr weitergeführt wurden. Das führt zu einem Plus von 19 Gender-Lehrveranstaltungen und erklärt teilweise diesen Anstieg an Gender-Lehre von dem Studienjahr 2020/21 auf das Studienjahr 2021/22. Hinzu kommt, dass durch eine Ausweitung der Suchwörter insgesamt 7 Gender-Lehrveranstaltungen im Studienjahr 2021/22 gefunden wurden welche 2020/21 untergingen. Die restlichen Lehrveranstaltungen

wurden sowohl im Studienjahr 2020/21 als auch im Studienjahr 2021/22 abgehalten, allerdings mit geringfügigen Änderungen in der Lehrveranstaltungsbeschreibung oder im Titel, sodass diese Lehrveranstaltungen im Studienjahr 2021/22 als Gender-Lehre klassifiziert wurden.

Verglichen mit den vorangegangenen Jahren zeigt sich an allen Fakultäten im Studienjahr 2021/22 eine (deutliche) Erhöhung an Gender-Lehre Pflichtfächern sowie eine Verringerung an Gender-Lehre Wahlfächern. Besonders ausgeprägt ist diese Entwicklung an der REWI- und der GEWI-Fakultät sowie bei Lehrveranstaltungen des Rektorats. Insgesamt sticht die GEWI-Fakultät mit den mit Abstand meisten Gender-Lehrveranstaltungen heraus.

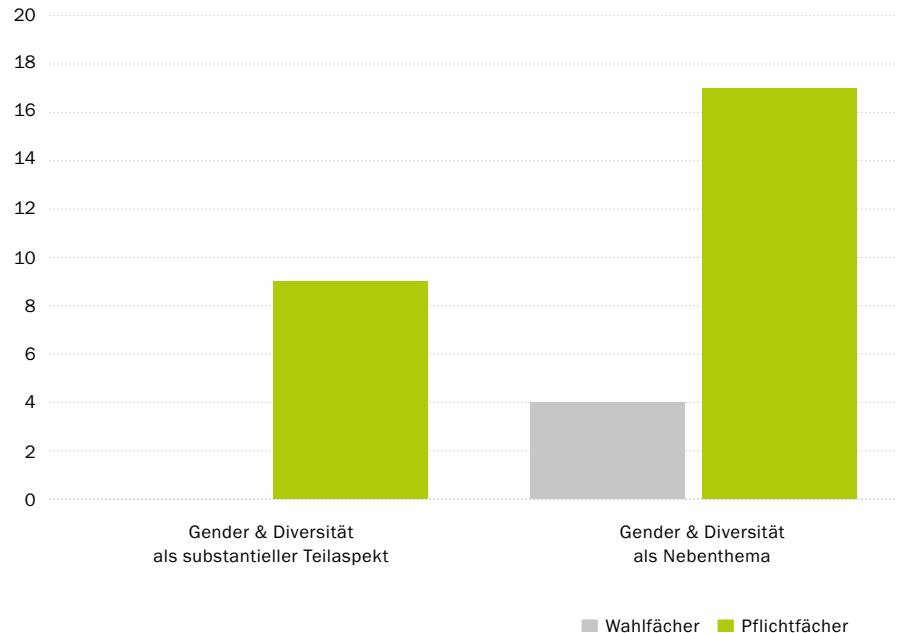
Dargestellt wird die Anzahl an Gender-Lehrveranstaltungen im Zeitvergleich an der Universität Graz.

Tab. 6 Gender-Lehre im Zeitvergleich

		2019/20	2020/21	2021/22
THEOL	Pflichtfach	10	8	13
	Wahlfach	4	3	0
REWI	Pflichtfach	1	6	10
	Wahlfach	3	1	0
SOWI	Pflichtfach	4	4	8
	Wahlfach	6	6	0
GEWI	Pflichtfach	18	13	40
	Wahlfach	15	20	7
NAWI	Pflichtfach	3	2	5
	Wahlfach	4	1	1
URBI	Pflichtfach	2	3	5
	Wahlfach	2	0	1
VR	Pflichtfach	0	0	3
	Wahlfach	3	4	3
Rektorat	Pflichtfach	4	2	14
	Wahlfach	10	14	5
SUMME	Pflichtfach	42	38	98
	Wahlfach	47	49	17

GENDER LEHRE an der Universität Graz im Studienjahr 2021/22

Abb.24 Gender-Lehre Studienjahr 2021/22



Die Gender-Lehrveranstaltungsgruppe mit „Hauptfokus auf Gender“ wird hier nicht dargestellt, dafür aber zuvor im Zeitverlauf erörtert.

Aufgrund einer Erhöhung des Angebots an Lehrveranstaltungen mit Genderaspekten neben anderen Schwerpunkten, wurde im Studienjahr 2021/22 erstmals zwischen drei Gender-Lehrveranstaltungsgruppen unterschieden: (1) Hauptfokus auf Gender, (2) Gender & Diversität als substantiellen Teilaspekt der LV sowie (3) Gender & Diversität als Nebenthema. Für den Zeitvergleich wurden die Gender-Lehrveranstaltungen mit Hauptfokus auf Gender erörtert. In Zukunft wird für alle drei Kategorien ein Zeitvergleich angestrebt.

Insgesamt wurden im Studienjahr 2021/22 30 Lehrveranstaltungen als Gender-Lehre der Kategorien (2) und (3) deklariert, wobei 9 davon Gender & Diversität als substantiellen Teilaspekt der LV enthalten. 21 Lehrveranstaltungen behandeln Gender & Diversität als Nebenthema. Auch in diesen beiden Gruppen werden die meisten Lehrveranstaltungen zumindest in einer Studienrichtung als Pflichtfach angeboten.

KARRIERESTELLEN QV/EV

Laufbahnstellen an der Universität Graz

Die Geschlechterdisparitäten auf Laufbahnstellen sind von besonderer Bedeutung, da sie mittelfristig zum Ausgleich der Geschlechterverhältnisse an der Universität Graz beitragen können. Inhaber*innen von Qualifizierungsstellen oder Stellen mit Entwicklungsvereinbarung wird ermöglicht, nach Erreichen vorab vereinbarter Ziele ein unbefristetes Dienstverhältnis zu erlangen. So werden aus „Tenure Track-Professor*innen“ nach Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung (QV) Universitätsprofessor*innen nach §99 (5). Bei „Senior Lecturers“ und „Senior Scientists“ ändert sich nach Erfüllung der Entwicklungsvereinbarung (EV) lediglich das Anstellungsverhältnis auf einen unbefristeten Vertrag, die Berufsbezeichnung bleibt die gleiche. Vor Einrichtung der Tenure Track-Laufbahnstellen nach §99 (5) wurden außerdem aus Assistent*innen während des Zeitraumes der QV Assistenzprofessor*innen und danach (habilitierte) Assoziierte Professor*innen. Zum

Stichtag des 31.12.2021 gab es insgesamt 251 Qualifizierungs- und Entwicklungsstellen nach Vollzeitäquivalenten (VZÄ, davon 140 „erfüllte“ und 111 laufende Stellen).

Über alle erfolgreich abgeschlossenen und laufenden Qualifizierungsvereinbarungen hinweg zeigt sich ein Frauenanteil von 42%, der sich somit in den letzten Jahren nicht verändert hat. Bei den Senior Scientists sind aktuell 47% der laufenden, aber nur 25% der erfüllten Entwicklungsvereinbarungen in weiblicher Hand. Über die letzten Jahre zeigt sich hier eine Erhöhung des Frauenanteils, insbesondere bei den laufenden Entwicklungsvereinbarungen. Der dennoch niedrige Frauenanteil in diesem Bereich lässt sich teils damit erklären, dass mehr als zwei Drittel der Senior Scientists an der quantitativ männlich dominierten NAWI-Fakultät tätig sind.

KARRIERESTELLEN QV/EV

Laufbahnstellen an der Universität Graz

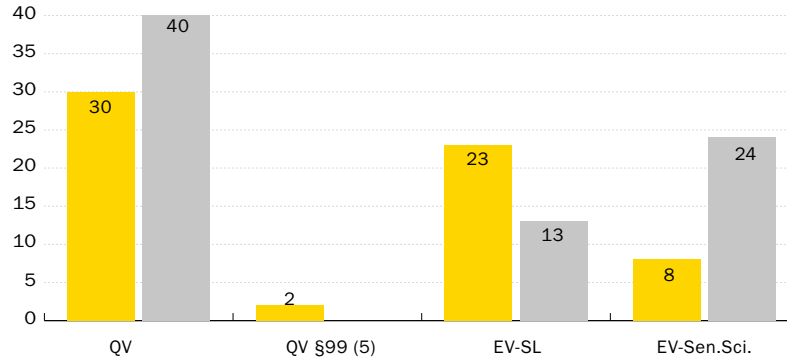


Abb. 25

QV/EV 2021 erfüllt (in VZÄ)

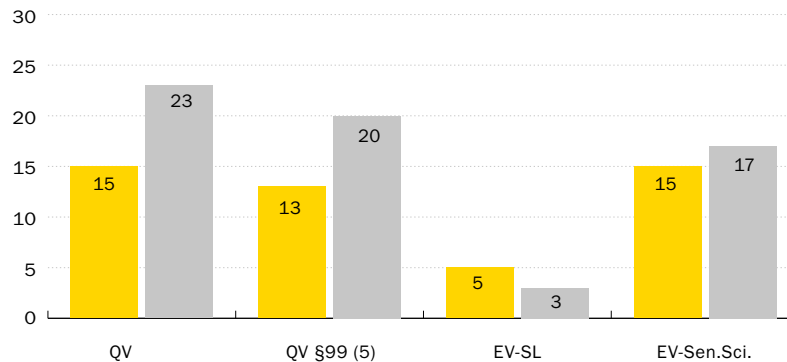


Abb. 26

QV/EV 2021 laufend (in VZÄ)

■ Frauen ■ Männer

QV §99 (5) beinhaltet die Tenure Track-Laufbahnstellen, QV die davor geltenden alten Qualifizierungsvereinbarung wie oben beschrieben; SL: Senior Lecturers; Sen. Sci.: Senior Scientists.

KARRIERESTELLEN QV/EV nach Fakultäten

Die NAWI-Fakultät fällt nicht nur durch einen hohen Anteil an Senior Scientists, sondern im Fakultätenvergleich insgesamt durch viele Qualifizierungsstellen auf. Auch hier zeigt sich nicht nur bei den alten Qualifizierungsvereinbarungen, sondern auch bei den Tenure Track-Laufbahnstellen nach §99 (5) ein hoher Männeranteil, was auf eine andauernde Geschlechterungleichheit hindeutet. Ein erhöhter Männeranteil an alten QV- als auch Tenure Track-QV §99 (5) Stellen zeigt sich außerdem an der Theologischen und der REWI-Fakultät, während sich ein Frauenüberhang an der SOWI- und an der GEWI-Fakultät zeigt. An der URBI-Fakultät zeigt sich ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Von den insgesamt 251 QV/EV-Stellen (nach VZÄ) entfallen 110 auf die NAWI-Fakultät, 53 auf die GEWI-Fakultät, 43 auf die URBI-Fakultät, 18 auf die SOWI-Fakultät, 17 auf die REWI-Fakultät und 4 auf die Theologische Fakultät³. Verglichen mit der jeweiligen Anzahl an Bediensteten der Fakultäten gibt es relativ viele QV/EV Stellen an der NAWI- und URBI-Fakultät und relativ wenige an den restlichen Fakultäten.

Abb.27 QV Stellen nach Fakultäten 2021 (erfüllt und laufend in VZÄ)

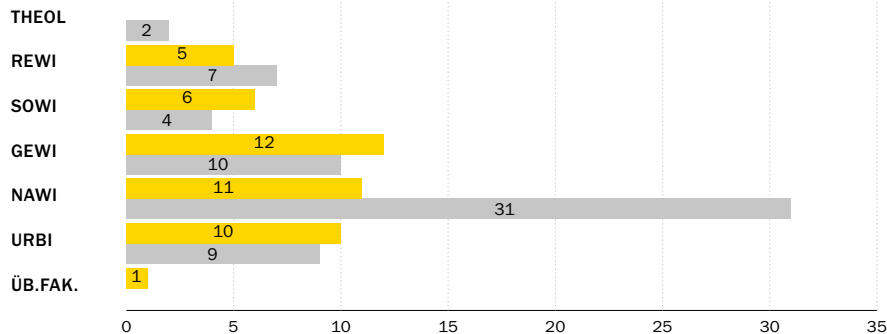
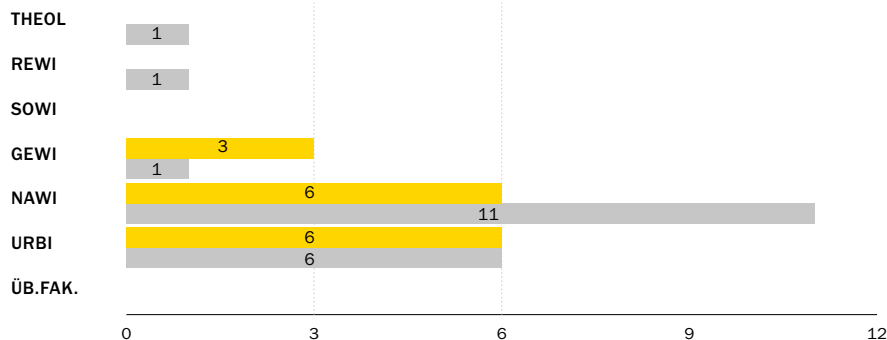


Abb. 28 QV §99 (5) Stellen nach Fakultäten 2021 (erfüllt und laufend in VZÄ)



KARRIERESTELLEN QV/EV nach Fakultäten

Abb.29 Senior Scientists Stellen nach Fakultäten 2021 (erfüllt und laufend in VZÄ)

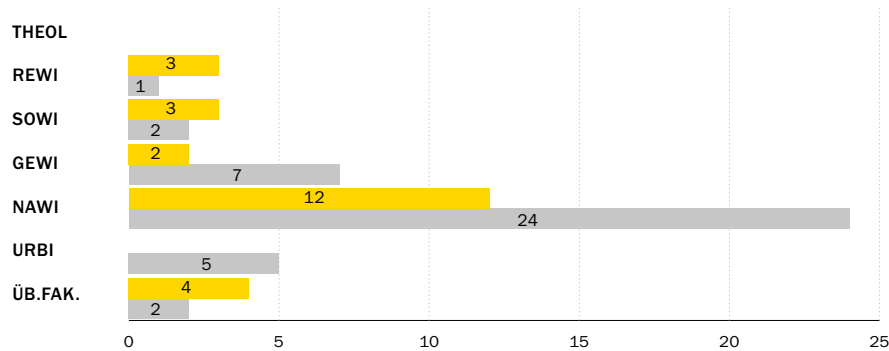
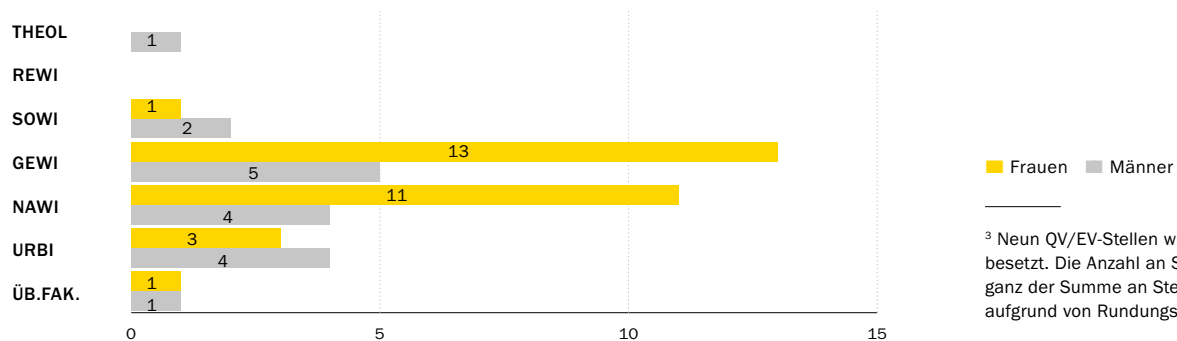


Abb.30 Senior Lecturers Stellen nach Fakultäten 2021 (erfüllt und laufend in VZÄ)



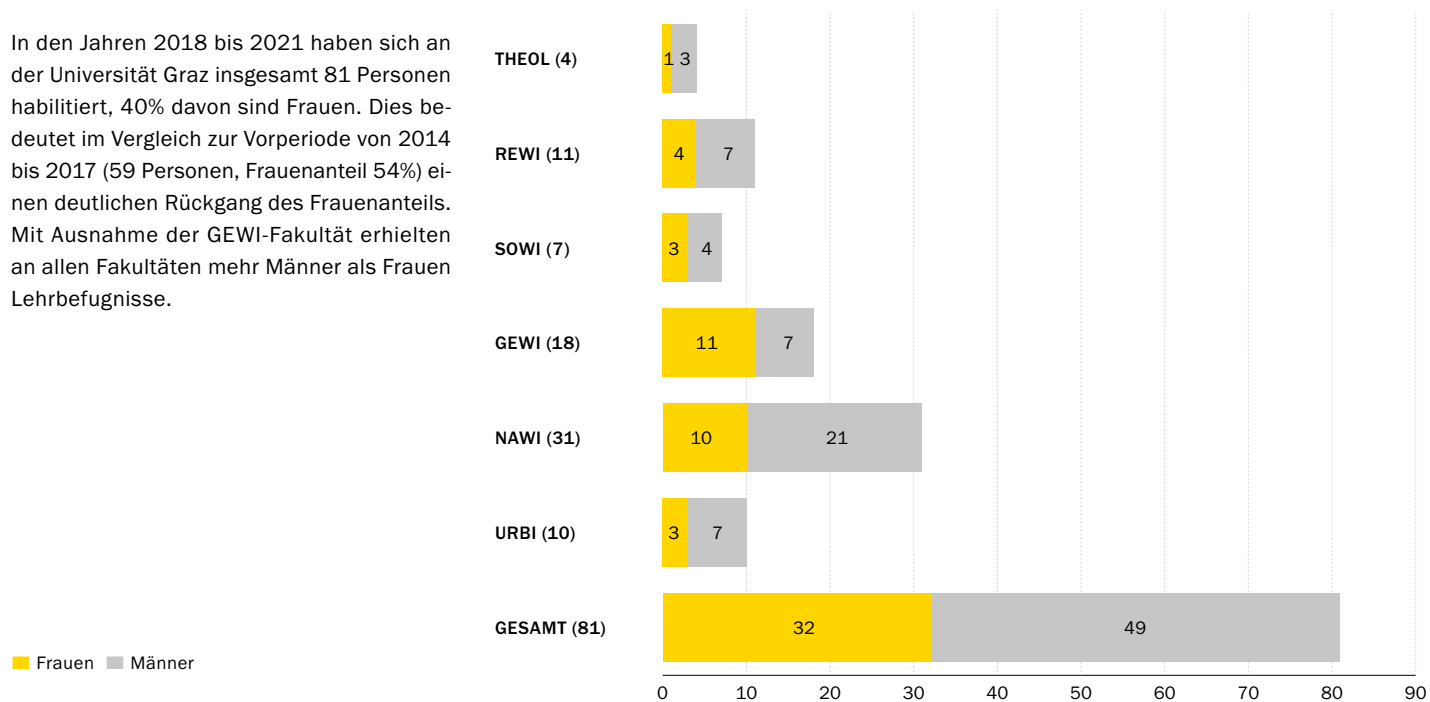
³ Neun QV/EV-Stellen wurden überfakultär besetzt. Die Anzahl an Stellen entspricht nicht ganz der Summe an Stellen an den Fakultäten aufgrund von Rundungsfehlern (VZÄ).

UNIVERSITÄRE KARRIERE

Habilitationen

In den Jahren 2018 bis 2021 haben sich an der Universität Graz insgesamt 81 Personen habilitiert, 40% davon sind Frauen. Dies bedeutet im Vergleich zur Vorperiode von 2014 bis 2017 (59 Personen, Frauenanteil 54%) einen deutlichen Rückgang des Frauenanteils. Mit Ausnahme der GEWI-Fakultät erhielten an allen Fakultäten mehr Männer als Frauen Lehrbefugnisse.

Abb. 31 Habilitationen 2018– 2021 zusammengezählt (Köpfe in Klammern)



UNIVERSITÄRE KARRIERE

Berufungen

Abb. 32 Berufungen nach §98 UG 2017–2021 zusammengezählt (Köpfe in Klammern)

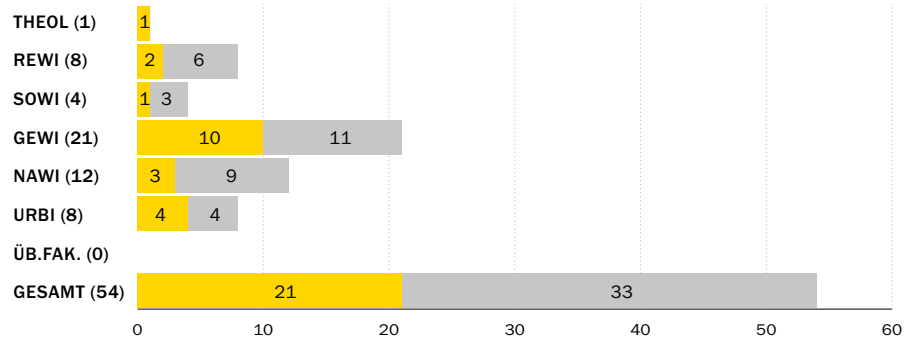
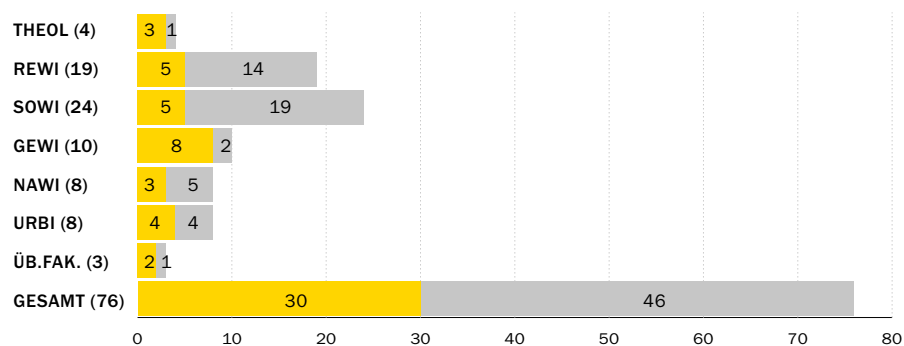


Abb. 33 Berufungen nach §99 UG 2017–2021 zusammengezählt (Köpfe in Klammern)



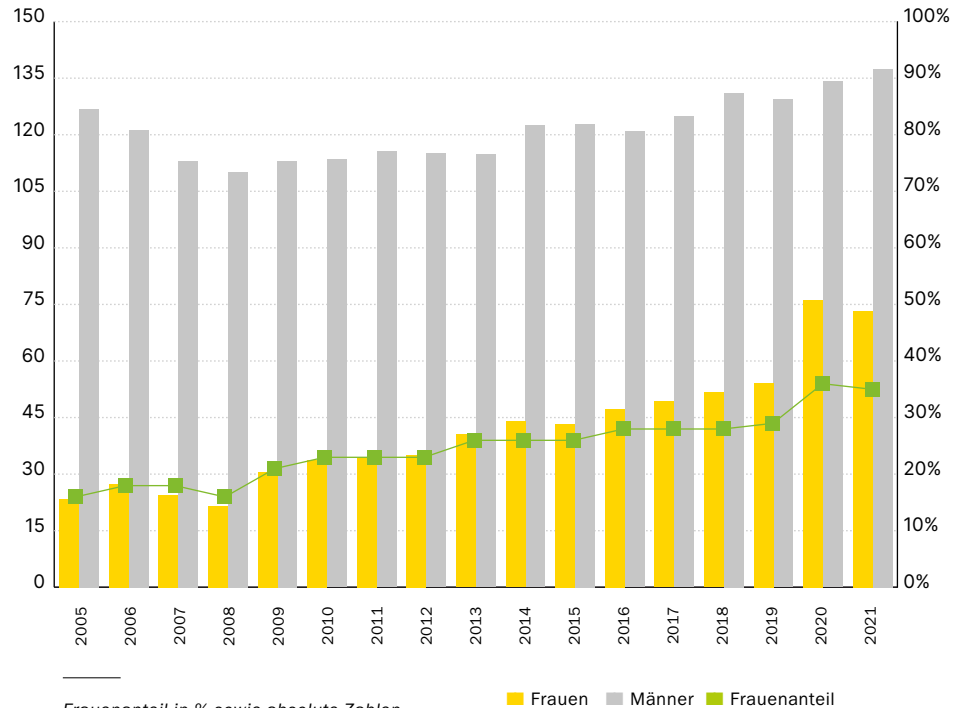
Von 2017 bis 2021 wurden 54 Professor*innen nach §98 UG berufen, davon waren etwa 40% Frauen. Dieser Anteil ist deutlich höher als in der Vorperiode von 2014–2017 (27%), wobei der Frauenanteil an der Theologischen, der NAWI-, der REWI- und der GEWI-Fakultät gestiegen ist. Trotz dieser positiven Entwicklung ist der Frauenanteil an der NAWI- und der REWI-Fakultät wie auch an der SOWI-Fakultät mit 33% weiterhin relativ gering. Auch bei den §99 Professuren zeigt sich ein positiver Aufwärtstrend des Frauenanteils. Von 2017 bis 2021 wurden hier fast 40% Professorinnen berufen, was deutlich höher liegt als in den Jahren zuvor (29% von 2014–2017). Im Vergleich zu dem Zeitraum von 2014–2017 ist der Frauenanteil an der REWI-, der GEWI- und der NAWI-Fakultät gestiegen. Auch bei den §99 Professuren gibt es trotz dieser positiven Entwicklung weiterhin niedrige Frauenanteile an der REWI-Fakultät (26%), der SOWI-Fakultät (21%) und der NAWI-Fakultät (38%). Besonders hervorzuheben ist das komplett ausgeglichene Geschlechterverhältnis in den Berufungen für Professor*innen nach §98 und §99 an der URBI-Fakultät, welches seit 2014 zu beobachten ist.

PROFESSOR*INNEN im Zeitverlauf

Die Universität Graz strebt ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den universitären Leitungsfunktionen an. Im Wissenschaftsbetrieb ist die Professur die höchste Karrierestufe, die für viele den einzigen Weg zu einem dauerhaften Verbleib in diesem darstellt und deren Erreichung für Frauen nach wie vor eine besonders große Hürde ist. Hier wird allerdings zwischen Professuren nach §98 UG unterschieden, die in der Regel unbefristet sind, und Professuren nach §99 UG, die entweder befristet sind (auf fünf oder sechs Jahre) oder die Möglichkeit einer Entfristung nach Erreichung einer Qualifizierungsvereinbarung bieten.

Frauen sind unter den Professor*innen nach §98 und §99 UG mit einem Anteil von 35% auch im Jahr 2021 unterrepräsentiert. In den letzten Jahren konnte allerdings eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils erreicht werden – im Jahr 2000 lag der Frauenanteil noch bei 6%. Besonders von 2019 auf 2020 zeigte sich ein deutlicher Sprung von 29% auf 36%, womit erstmals die 30% Hürde überschritten wurde.

Abb. 34 Frauenanteile Professor*innen 2005–2021 (VZÄ und in %)



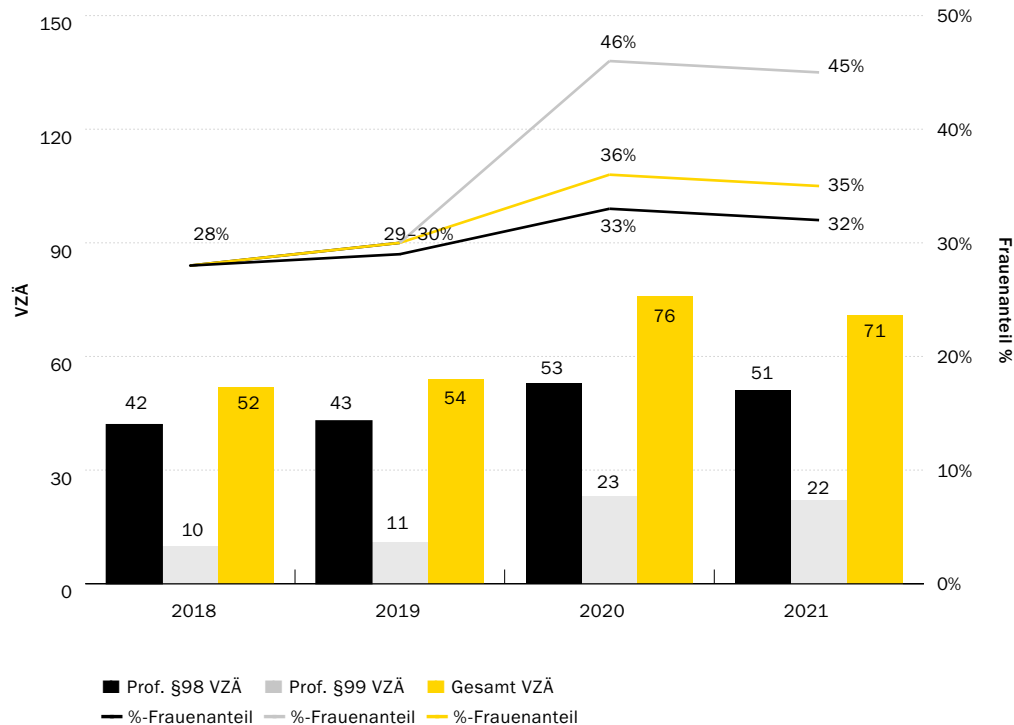
Frauenanteil in % sowie absolute Zahlen zu §98- und §99 Professuren (VZÄ) von 2005 bis 2021

■ Frauen ■ Männer ■ Frauenanteil

PROFESSOR*INNEN

Entwicklung der letzten Jahre

Abb. 35 Professor*innen an der Universität Graz 2018–2021



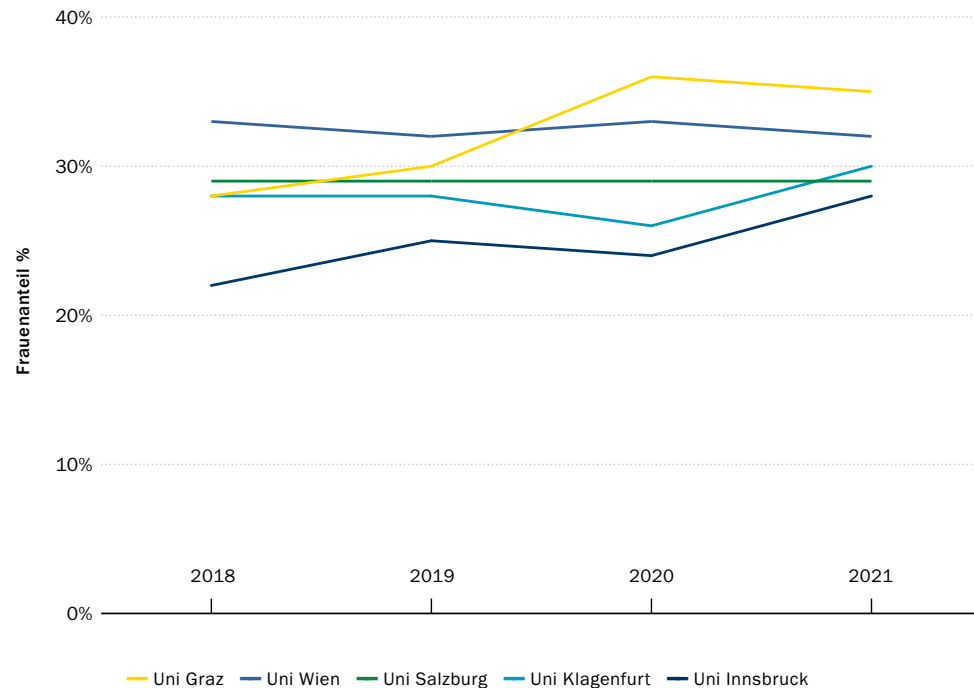
Von 2019 bis 2020 wurden zehn Frauen und drei Männer nach §98 sowie 14 Frauen und sieben Männer nach §99 eingestellt. Aufgrund des insgesamt höheren §98 Anteils an den Professuren, erhöhte sich der Frauenanteil in den §98 Professuren um 4%-Punkte, während sich der Frauenanteil an den §99 Professuren um 16%-Punkte erhöhte. Im Jahr 2021 liegt der Frauenanteil an §98 Professor*innen bei 32% und bei §99 Professor*innen bei 45% nach VZÄ. Der vergleichsweise hohe Frauenanteil in der letzteren Gruppe liegt allerdings nicht nur an der Anzahl der berufenen Frauen, sondern an den Teilzeitprofessuren, die vorwiegend von Männern ausgeübt werden. Betrachtet man die Anzahl (Köpfe), so liegt der Frauenanteil in dieser Gruppe bei 37%.

Lesebsp.: 2019 gab es an der Universität Graz 43 §98 Professuren nach VZÄ, 2020 erhöhte sich diese Anzahl auf 53 §98 Professuren nach VZÄ. Gleichzeitig erhöhte sich der Frauenanteil in dieser Gruppe von 29% im Jahr 2019 auf 33% im Jahr 2020.

PROFESSOR*INNEN im Universitätenvergleich

Ein Vergleich mit anderen österreichischen Universitäten zeigt eine Stagnation des Frauenanteils unter den Professor*innen an den Universitäten Wien und Salzburg in den letzten vier Jahren, während sich der Frauenanteil in Klagenfurt geringfügig erhöht hat. An der Universität Innsbruck zeigt sich dagegen ein klarer Trend nach oben. Insgesamt weist die Universität Graz den höchsten Frauenanteil an Professor*innen im österreichischen Vergleich auf (vgl. uni:data warehouse).

Abb.36 Professor*innen im Universitätsvergleich 2018–2021 (in VZÄ)

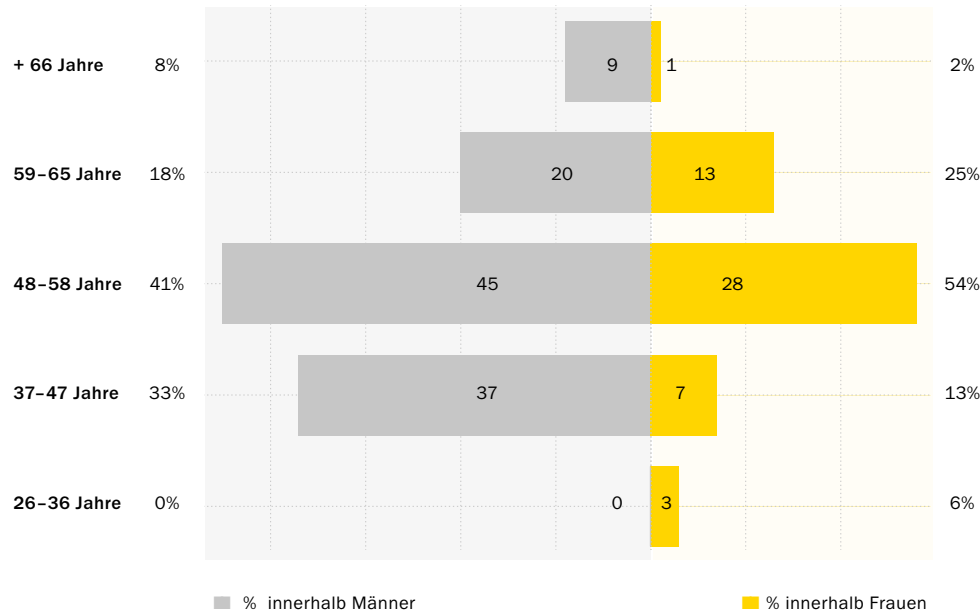


Professor*innen beinhaltet alle Professuren nach UG §98 und §99

PROFESSOR*INNEN

Altersstruktur nach Geschlecht

Abb.37 Altersstruktur von Professor*innen nach §98 UG



Um Veränderungen der Frauenanteile und Verbesserungen in der universitären Gleichstellung festmachen zu können, ist es nicht nur von Bedeutung Trendanalysen durchzuführen, sondern ebenso Altersgruppen systematisch miteinander zu vergleichen.

In den vergangenen Jahren zeigte sich ein deutlich höherer Männeranteil an Professor*innen über 60 Jahren. Für das aktuelle Jahr 2021 sieht man, dass dieser Anteil mit der Zeit geringer wird. Bei den §98 Professor*innen über 66 Jahren sind zwar immer noch neun von zehn Männern; bei den 51-65 jährigen allerdings „nur“ noch ungefähr 60%.

Die meisten §98 Professor*innen befinden sich in der Alterskategorie zwischen 51 und 60 Jahren mit einem Frauenanteil von 38%. Bei jüngeren §98 Professor*innen zeigt sich wiederum ein sehr geringer Frauenanteil. Nur zehn der 47 §98 Professor*innen bis 50 Jahren sind Frauen. Da es sich bei §98 Professor*innen um unbefristete Anstellungsverhältnisse handelt, birgt diese Entwicklung die Gefahr einer längerfristigen Verringerung des Frauenanteils.

KOMMENTAR

Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung der Universität Graz



Koordinationsstelle für
Geschlechterstudien und Gleichstellung
der Universität Graz

**Koordinationsstelle
für Geschlechterstudien und
Gleichstellung der Universität Graz**

Leitung: Dr.ⁱⁿ Barbara Hey, MBA

Geidorfgürtel 21, A-8010 Graz
Tel. +43 (0) 316 380-5721

koordff@uni-graz.at

koordination-gender.uni-graz.at

Die Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung arbeitet auf allen drei klassischen Ebenen der Gleichstellungspolitik, wobei „Gleichstellung“ bezogen wird auf die Geschlechter und auf weitere Dimensionen von Diversität.

Aktivitäten auf der ersten Ebene „Fix the Numbers“ zielen auf den Ausgleich von Unterschieden betreffend die zahlenmäßige Repräsentation und die Karrierechancen von Frauen und Männern sowie die ständige Beobachtung dieser Entwicklung. Mit dem Ziel Nachteilsausgleich / Frauenförderung werden karrierefördernde, nachteilsausgleichende Maßnahmen für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs gesetzt. Ein ständiges Monitoring der Entwicklung von Frauen- und Männeranteilen und entsprechendes Berichtswesen, Kontrolle des Pay Gap etc. fließen beispielsweise in Veröffentlichungen wie diese ein.

Auf der zweiten Ebene, „Fix the Institution“ geht es um Interventionen für eine geschlechtersymmetrische Institution und Organisationskultur. Ganz wesentlich sind hier die Sensibilisierung für die Benachteiligung von Frauen und Bewusstseinsbildung und Kompetenzaufbau für ein gleichberechtigtes und tolerantes Miteinander unter allen Angehörigen der Universität. Zu diesem Zweck werden Weiterbildungen und Instrumente wie Leitfäden und Beratungen zu Gleichstellung hinsichtlich Gender & Diversität angeboten.

Den Rahmen, in dem solche Gender- und Diversitätskompetenzen der Angehörigen wirksam werden können, bilden organisationsbezogene Interventionen. Beispiele dafür sind Führungsleitlinien, ein Kompensationsmodell für Gremienarbeit sowie der AntiBias-Zirkel. Aufgaben dieses strategischen Gremiums, angesiedelt am Vizerektorat für Internationales und Gleichstellung, ist die Konzeption und Umsetzung diversitätspolitischer Agenden, und zwar durch alle administrativen Bereiche.

KOMMENTAR

Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung der Universität Graz

Auf der dritten Ebene, „Fix the Contents“, geht es um die Integration von Gleichstellungsaspekten bzw. der Dimensionen Gender und Diversität in Lehre und Forschung. Das Leistungsspektrum hinsichtlich Lehre reicht von der Unterstützung der Curriculumsentwicklung, interdisziplinären Lehrprojekten und Studienmanagement. Mit dem fakultätsübergreifenden Master-Studium „Interdisziplinäre Geschlechterstudien“ bietet die Karl-Franzens-Universität eine fundierte Ausbildung im Bereich der Geschlechterstudien auf Masterniveau an. Darüber hinaus wird neu ein zertifizierter Schwerpunkt „Gender&Diversität: fächerübergreifende Basiskompetenzen“ für Bachelorstudierende angeboten. Mehrere Studien enthalten Lehrveranstaltungen oder Module aus dem Bereich der Geschlechterstudien. Für Studienanfänger*innen gibt es außerdem das universitätsweite Basismodul „Gender Studies“.

Zur Unterstützung der Verankerung von Gender und Diversität in der Forschung wird seit 2019 das Elisabeth-List-Fellowship-Programm durchgeführt. Fellowships im Umfang von je 140.000 Euro unterstützen wissenschaftliche Vorhaben, die in einer Kooperation von an der Uni Graz-Forschenden aus dem Bereich Geschlechterforschung mit i.d.R. internationalen Partner*innen durchgeführt werden.



Podcast „gender&mehr“

Im Zusammenhang mit dem Elisabeth-List-Fellowship entsteht ein Podcast, um Geschlechter- und Diversity-Forschung sichtbar zu machen.

FRAUENANTEILE AUF KARRIERESTUFEN

Wissenschaftliche Karrieren

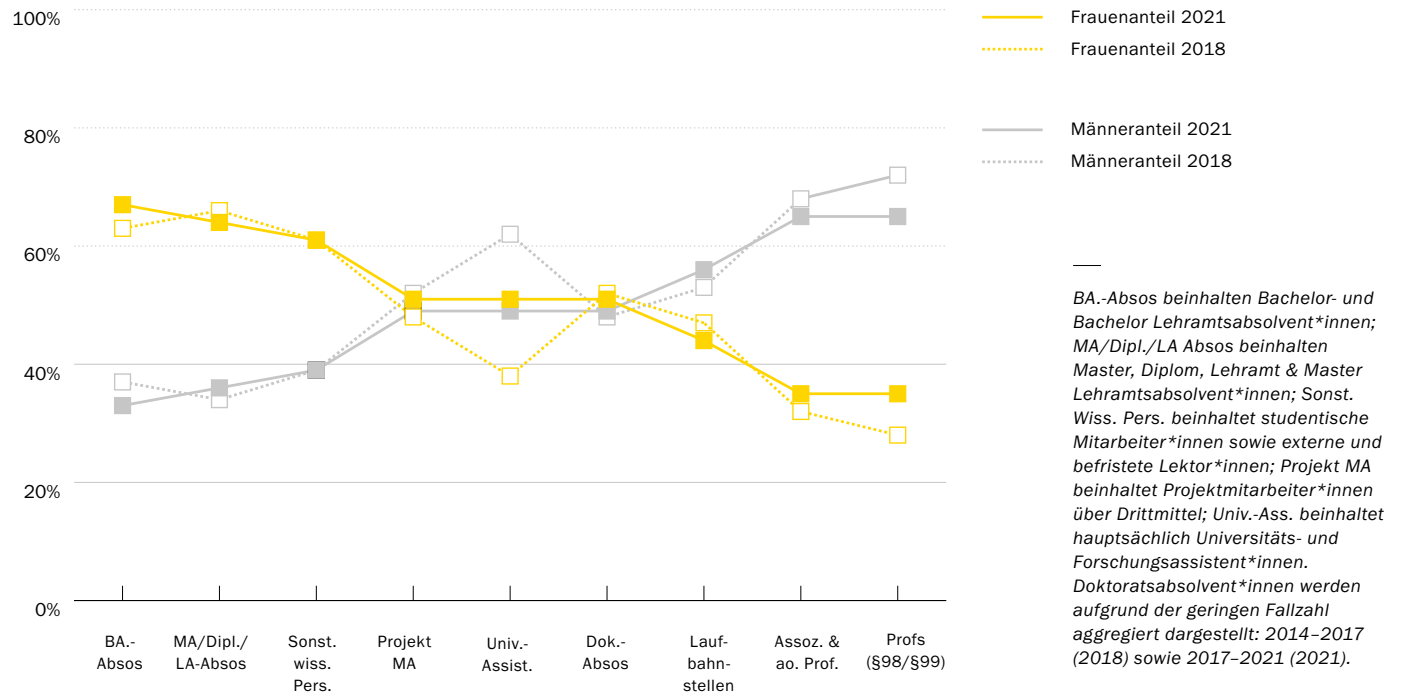
Auch im Jahr 2021 zeigen sich hohe Frauenanteile auf den untersten Karrierestufen und geringere Frauenanteile auf den höheren Hierarchieebenen. Der Frauenanteil von etwa 65% unter den Absolvent*innen (exklusive Doktorat) verringert sich geringfügig auf 61% bei dem sonstigen wissenschaftlichen Personal (studentische Mitarbeiter*innen² sowie externe und befristete Lektor*innen). Anschließend zeigt sich eine deutliche Verringerung des Frauenanteils in den folgenden Karrierestufen der Projektmitarbeiter*innen, der Universitäts- und Forschungsassistent*innen sowie der Doktoratsabsolvent*innen auf 51%. Bei den Laufbahnstellen beträgt der Frauenanteil nur noch 44%, und bei den assoziierten & außerordentlichen Professor*innen sowie den Professor*innen nach §98 und §99 schlussendlich 35%. Dieses Phänomen ist auch unter dem Begriff der „Gläsernen Decke“ oder der „Leaky Pipeline“ bekannt und Anlass dafür, dass sich die Universität Graz vor allem die Steigerung des Frauenanteils auf den höheren Hierarchieebenen zum Ziel setzt.

Der Vergleich zum Jahr 2018 zeigt auf, dass der Frauenanteil bei den Universitäts- und Forschungsassistent*innen sowie bei den Professor*innen in den letzten drei Jahren gestiegen ist, was einen positiven Aufwärtstrend bedeutet. Um ein besseres Verständnis zu erlangen, werden die Frauenanteile in den Karrierestufen im Folgenden für alle Wissenschaftszweige separat betrachtet.

² Da eine Anstellung als studentische*r Mitarbeiter*in häufig die Chance einer weiteren wissenschaftlichen Karriere ermöglicht, wird diese Gruppe trotz des fehlenden Studienabschluss an dieser Position der Karrierestufe positioniert.

FRAUENANTEILE AUF KARRIERESTUFEN

Abb. 38/1-38/22 Geschlechterdisparitäten Karrierestufen Uni Graz 2018/2021



KARRIERESTUFEN

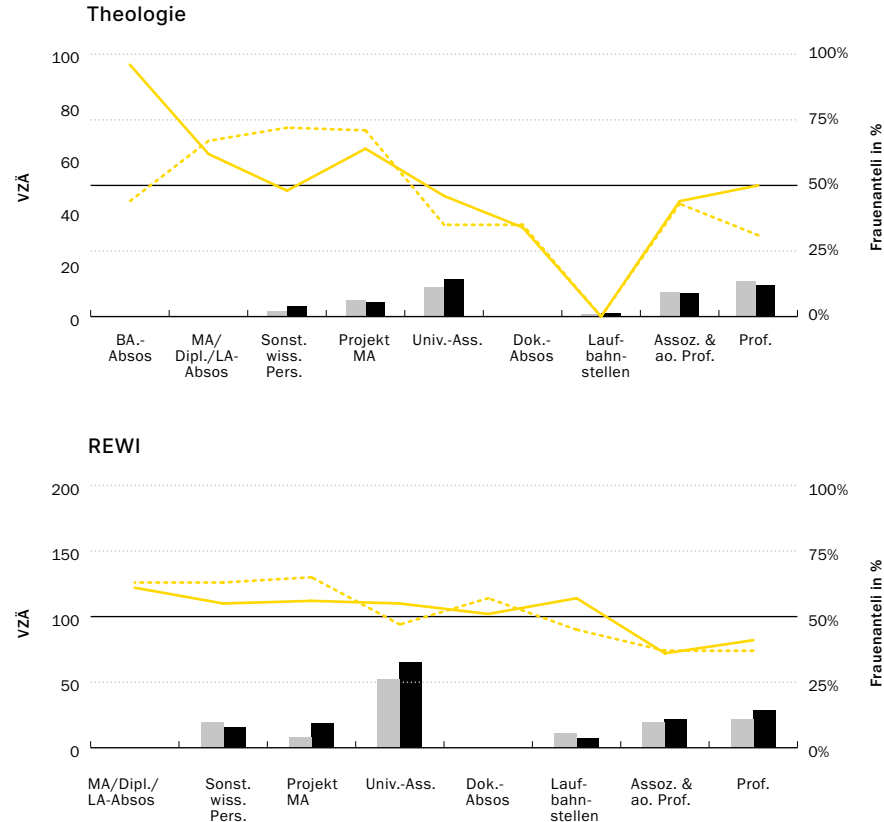
THEOL- und REWI-Fakultät 2018/2021

An der Theologischen Fakultät zeigt sich bei den Professor*innen (50% Frauenanteil) sowie bei den assoziierten Professor*innen (44% Frauenanteil) ein relativ ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Unter den wenigen Laufbahnstellen (1,5 VZÄ) ist keine Frau vertreten. Bei den Doktoratsabsolvent*innen liegt der Frauenanteil mit 34% unter dem universitären Durchschnitt, dafür liegt der Frauenanteil unter den Projektmitarbeiter*innen mit 64% deutlich darüber.

An der REWI-Fakultät zeigt sich ein ähnliches Geschlechterverhältnis wie an der gesamten Universität Graz, wobei mit 57% deutlich mehr Frauen als Männer auf den Laufbahnstellen vertreten sind und der Frauenanteil von 41% unter den Professor*innen über dem universitären Durchschnitt liegt.

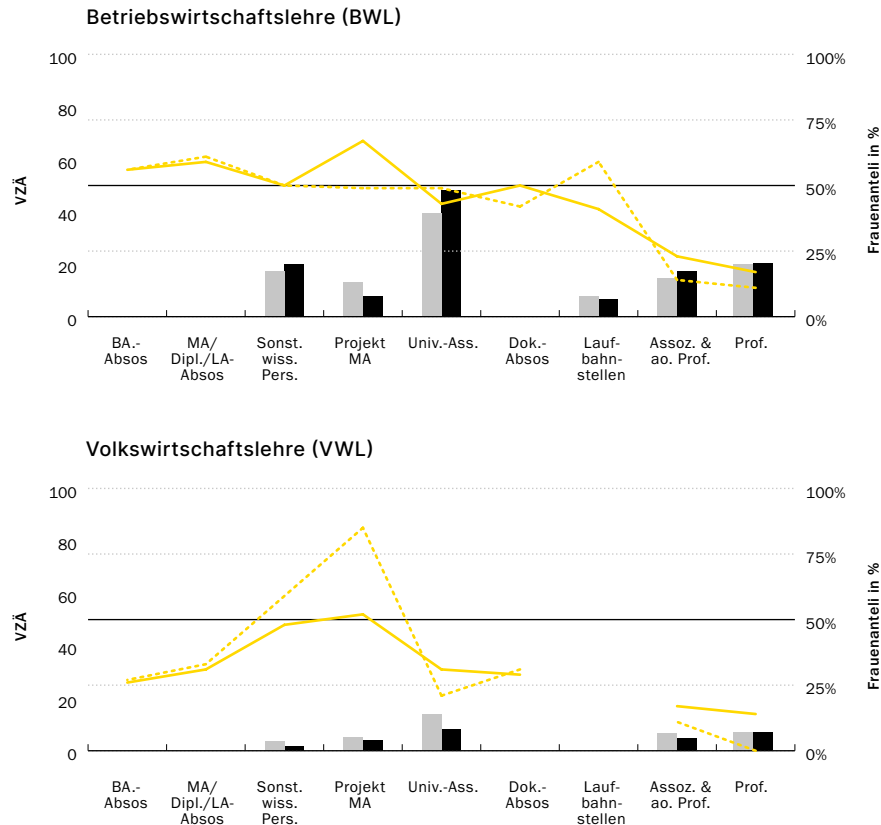
— Frauenanteil 2021 ■ VZÄ 2021
- - - Frauenanteil 2018 ■ VZÄ 2018

Bei den einzelnen Wissenschaftszweigen werden beim Personal zusätzlich die Vollzeitäquivalente (VZÄ) dargestellt. Aufgrund der erhöhten Komplexität wird daher auf die separate Darstellung von Männern verzichtet.



KARRIERESTUFEN

SOWI-Fakultät 2018/2021



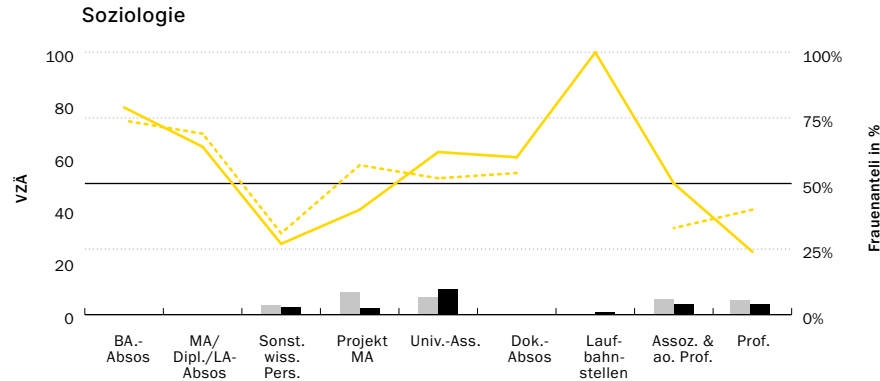
Die Frauenanteile auf den unterschiedlichen Karrierestufen unterscheiden sich an der SOWI-Fakultät deutlich nach Wissenschaftszweigen. Wie bereits im Jahr 2018 liegt der Frauenanteil unter den Masterabsolvent*innen der Wissenschaftszweige BWL und Soziologie deutlich über 50%, in VWL dagegen deutlich darunter. Am anderen Ende der Karrierestufen, bei den Professor*innen, sind sich die Wissenschaftszweige mit unterdurchschnittlichen Frauenanteilen im Vergleich zur gesamten Universität Graz wiederum ähnlich. Auch der Vergleich mit der Wirtschaftsuniversität Wien, an der im Jahr 2021 32% der Professor*innen Frauen sind, bestätigt die Unterrepräsentation von Frauen in der BWL und VWL an der Universität Graz (vgl. uni:data warehouse). Verglichen mit dem Jahr 2018 gibt es in der BWL (+6%-Punkte) und der VWL (+14%-Punkte) immerhin einen klar erkennbaren Aufwärtstrend. In der Soziologie verringerte sich der Frauenanteil unter den Professor*innen dagegen von 40% (2018) auf 24% (2021) bzw. von zwei Professorinnen (2018) auf eine Professorin (2021).

KARRIERESTUFEN

SOWI-Fakultät 2018/2021

Auf den mittleren Karrierestufen zeigt sich aufgrund der wenigen Frauen unter den Universitätsassistent*innen in den Wissenschaftszweigen BWL und VWL ein Frauenanteil unter 50%, wobei sich hier besonders in der BWL eine Verschlechterung im Vergleich zu 2018 zeigt. In der Soziologie zeigt sich hingegen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis, wobei der Frauenanteil bei Projektmitarbeiter*innen relativ gering ist (40%), bei Universitätsassistent*innen dagegen relativ hoch (62%).

Bei den Doktoratsabsolvent*innen sticht der niedrige Anteil von 29% in der VWL heraus, der in den letzten Jahren außerdem leicht gesunken ist. Auf den wenigen Laufbahnstellen zeigt sich bei der BWL ein Frauenanteil von 41%, bei der Soziologie ist die einzige Laufbahnstelle mit einer Frau besetzt und auf der VWL gibt es keine Stellen auf dieser Position. Bei den assoziierten Professor*innen sticht die



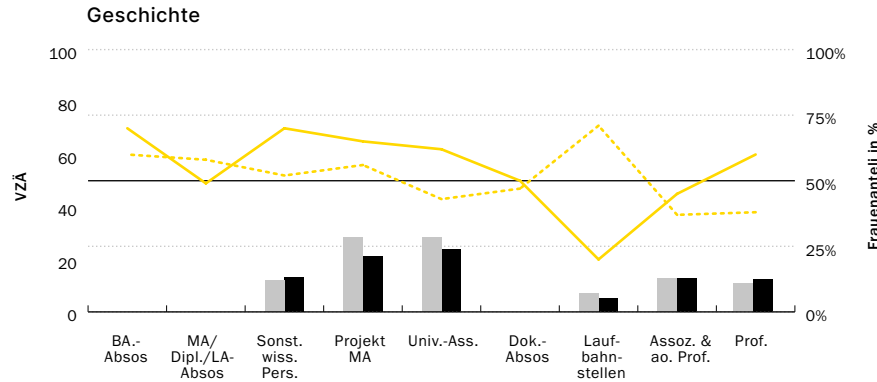
Soziologie mit einem Frauenanteil von 50% (+17% Punkte verglichen mit 2018) positiv hervor, während die Frauenanteile in der BWL und VWL mit 23% bzw. 17% weiterhin sehr niedrig sind, auch wenn sich eine Steigerung im Vergleich zu dem Jahr 2018 zeigt.

— Frauenanteil 2021
 - - - Frauenanteil 2018
 ■ VZÄ 2021
 ▒ VZÄ 2018

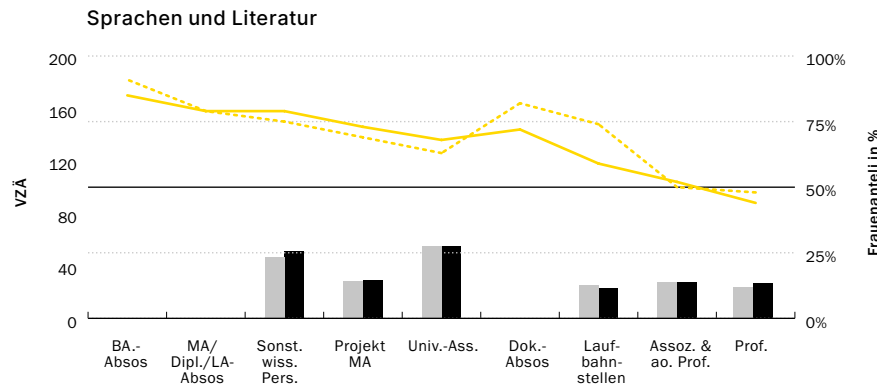
Bei den einzelnen Wissenschaftszweigen werden beim Personal zusätzlich die Vollzeitäquivalente (VZÄ) dargestellt. Aufgrund der erhöhten Komplexität wird daher auf die separate Darstellung von Männern verzichtet. In der VWL gab es in den Jahren 2018 und 2021 keine Laufbahnstellen wie auch in der Soziologie im Jahr 2018.

KARRIERESTUFEN

GEWI-Fakultät 2018/2021



An der GEWI-Fakultät zeigen sich unterschiedliche Muster im Hinblick auf die Frauenanteile auf den unterschiedlichen Karrierestufen: Die Geschichte hat insgesamt sehr ausgewogene Geschlechterverhältnisse, welche in einen Frauenüberhang bei den Professor*innen münden. Ausgenommen davon sind die Laufbahnstellen, wo der Frauenanteil lediglich 20% beträgt. In Sprachen und Literatur zeigt sich Großteils ein Geschlechterverhältnis zugunsten der Frauen. Ausgenommen davon sind die Professor*innen, wo der Frauenanteil bei 44% und somit 4%-Punkte niedriger als im Jahr 2018 liegt.



— Frauenanteil 2021 ■ VZÄ 2021
 Frauenanteil 2018 ■ VZÄ 2018

Bei den einzelnen Wissenschaftszweigen werden beim Personal zusätzlich die Vollzeitäquivalente (VZÄ) dargestellt. Aufgrund der erhöhten Komplexität wird daher auf die separate Darstellung von Männern verzichtet.

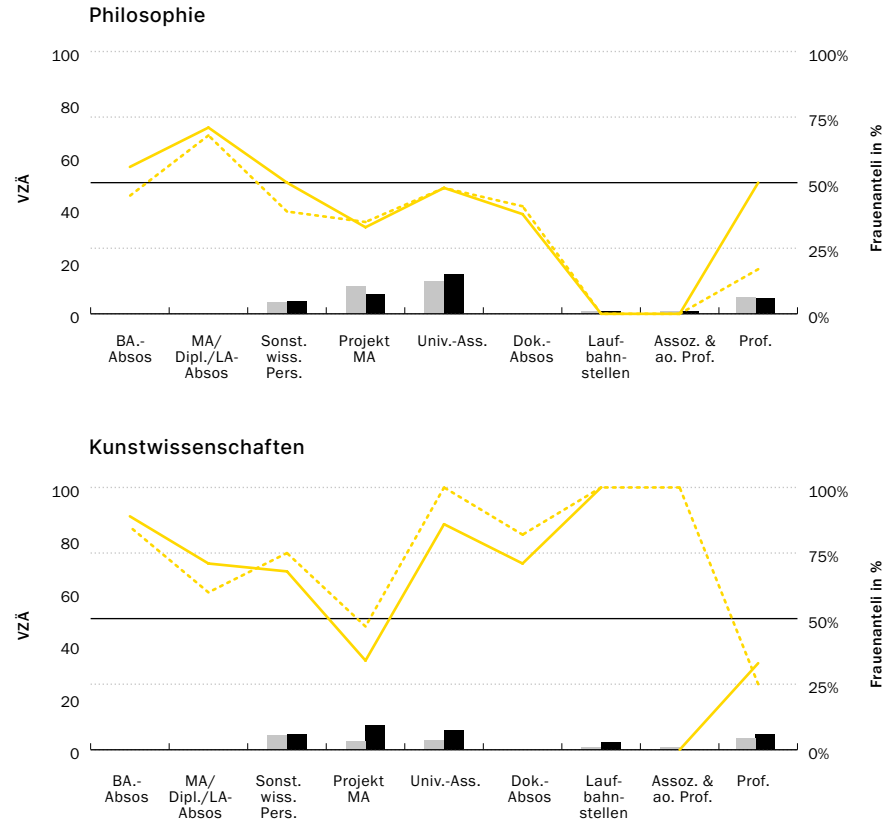
KARRIERESTUFEN

GEWI-Fakultät 2018/2021

Die Philosophie zeigt nach einem Überhang an weiblichen Master- Diplom- und Lehramtsabsolvent*innen einen Männerüberhang beim wissenschaftlichen Mittelbau und den Doktorensabsolvent*innen. In diesem Wissenschaftszweig gibt es jeweils eine Laufbahnstelle sowie eine Position als assoziierter Professor, die beide mit Männern besetzt sind. Unter den Professor*innen beträgt der Frauenanteil dafür 50%, was eine deutliche Steigerung im Vergleich zu 2018 bedeutet. In den Kunstwissenschaften zeigt sich in allen Karrierestufen ein Frauenüberhang - mit Ausnahme der Projektmitarbeiter*innen (Frauenanteil: 34%) sowie der höchsten Karrierestufe - der Professor*innen (Frauenanteil: 33%).

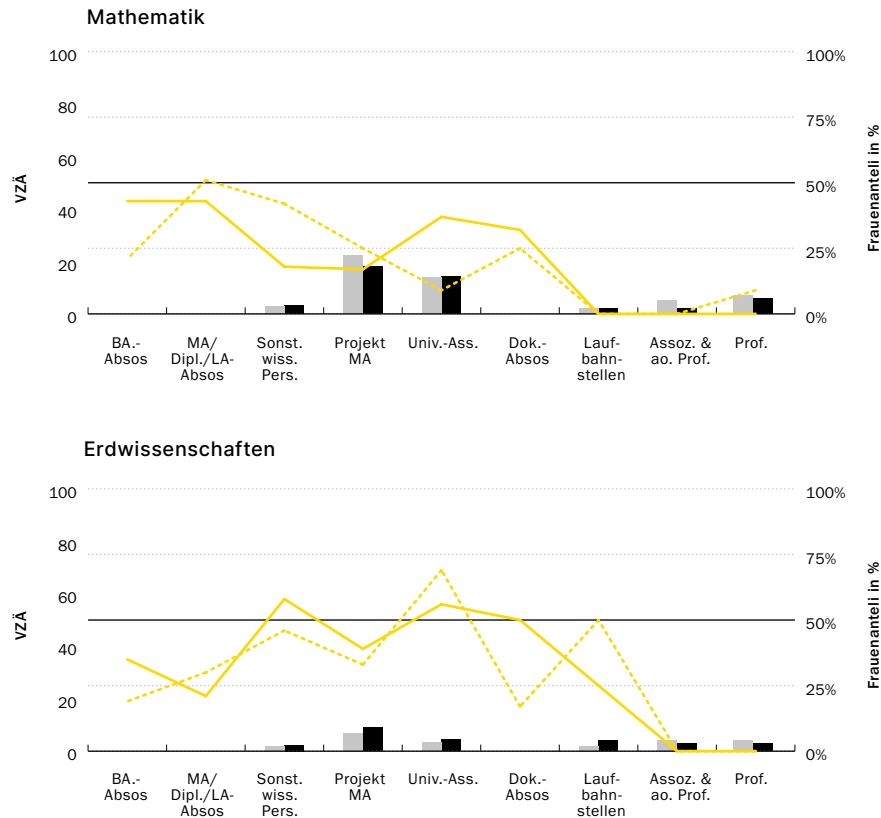
— Frauenanteil 2021 ■ VZÄ 2021
- - - Frauenanteil 2018 ■ VZÄ 2018

Bei den einzelnen Wissenschaftszweigen werden beim Personal zusätzlich die Vollzeitäquivalente (VZÄ) dargestellt. Aufgrund der erhöhten Komplexität wird daher auf die separate Darstellung von Männern verzichtet. In den Kunstwissenschaften gab es im Jahr 2021 keine Assoz. & ao. Professor*innen.



KARRIERESTUFEN

NAWI-Fakultät 2018/2021



An der NAWI-Fakultät variieren die Frauenanteile auf den unterschiedlichen Karrierestufen stark zwischen den verschiedenen Fächern, wobei die Mathematik sowie die Erdwissenschaften und die Psychologie die „Extrempole“ darstellen: In der Mathematik sind aktuell keine Frauen unter den Professoren, assoziierten Professoren und Laufbahnstellen vertreten. In den Erdwissenschaften ist immerhin eine von vier Laufbahnstellen mit einer Frau besetzt, unter den assoziierten und §98/§99 Professoren ist allerdings auch hier keine Frau vertreten. Für einen Frauenanteil von 21% unter den Masterabsolvent*innen erreichen die Erdwissenschaften ein relativ ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den mittleren Karrierestufen und bei den Doktoratsabsolvent*innen.

Das ist in der Mathematik nicht der Fall, wo trotz des höheren Frauenanteils von 42% unter den Master- und Lehramtsabsolvent*innen bei den darauffolgenden Karrierestufen niemals mehr als 37% Frauen beschäftigt sind. Teilweise lässt sich das durch den hohen Frauenanteil bei den Lehramtsabsolvent*innen erklären, die vermehrt außerhalb der Universität Arbeit

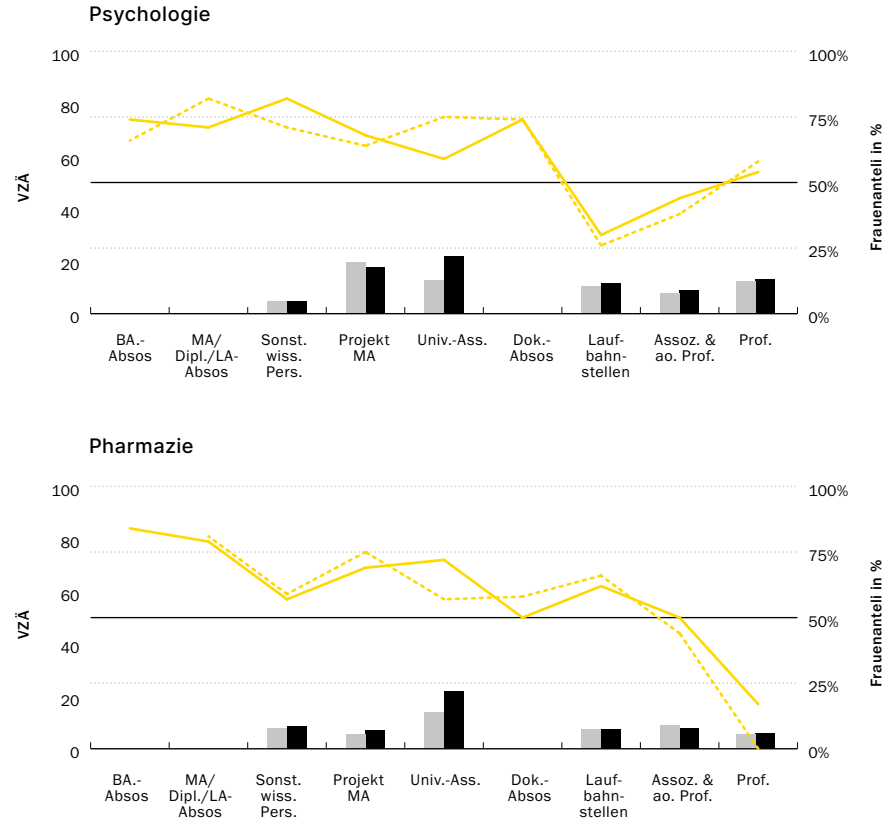
KARRIERESTUFEN

NAWI-Fakultät 2018/2021

suchen. Auf der Psychologie zeigt sich zwar eine Verringerung des Frauenanteils über die Karrierestufen hinweg, allerdings auf einem sehr hohen Niveau. Bereits 70% aller Master- und Lehramtsabsolvent*innen sind Frauen, 68% der Projektmitarbeiter*innen, 59% der Universitätsassistent*innen und 74% der Doktoratsabsolvent*innen. Lediglich bei den Laufbahnstellen ist der Frauenanteil mit 30% etwas geringer, dafür sind mit 54% mehr als die Hälfte der Professuren mit Frauen besetzt (nach VZÄ).

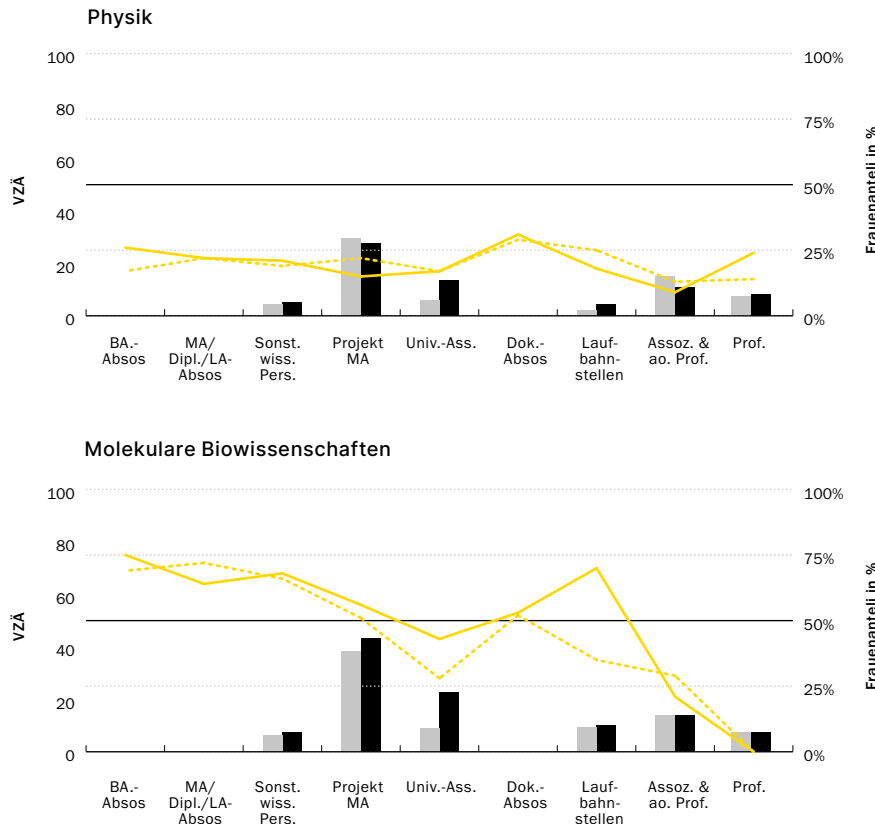
Die Pharmazie besticht durch einen Frauenüberhang bei den Projektmitarbeiter*innen und Universitätsassistent*innen sowie ein relativ egalitäres Geschlechterverhältnis auf höheren Karrierestufen. Einzige Ausnahme stellt die Gruppe der Professor*innen dar, wo der Frauenanteil unter den sechs Professuren nach VZÄ 17% beträgt. Das stellt dennoch eine Steigerung im Vergleich zu 2018 dar, als alle Professuren mit Männern besetzt waren.

— Frauenanteil 2021 VZÄ 2021
- - - Frauenanteil 2018 VZÄ 2018



KARRIERESTUFEN

NAWI-Fakultät 2018/2021



Die Physik dagegen beginnt mit einem niedrigen Frauenanteil bei den Master- und Lehramtsabsolvent*innen (22%), erzielt dafür aber dennoch einen Frauenanteil von 24% bei den Professor*innen. Laufbahnstellen sind dafür nur zu 18% mit Frauen besetzt, assoziierte Professorinnen mit 9%.

Die molekularen Biowissenschaften fallen mit einem hohen Frauenanteil von über 50% in den mittleren Karrierestufen sowie mit einem Frauenanteil von 70% bei den Laufbahnstellen auf. Verglichen zum Jahr 2018 konnte der Frauenanteil vor allem bei den Universitätsassistent*innen und den Laufbahnstellen gesteigert werden. Auf den höchsten Karrierestufen sind dagegen deutlich weniger Frauen vorhanden als im universitären Durchschnitt – bei assoziierten Professor*innen beträgt der Frauenanteil 21%, bei den 98/99 Professoren ist keine Frau vertreten.

— Frauenanteil 2021 ■ VZÄ 2021
 Frauenanteil 2018 ■ VZÄ 2018

KARRIERESTUFEN

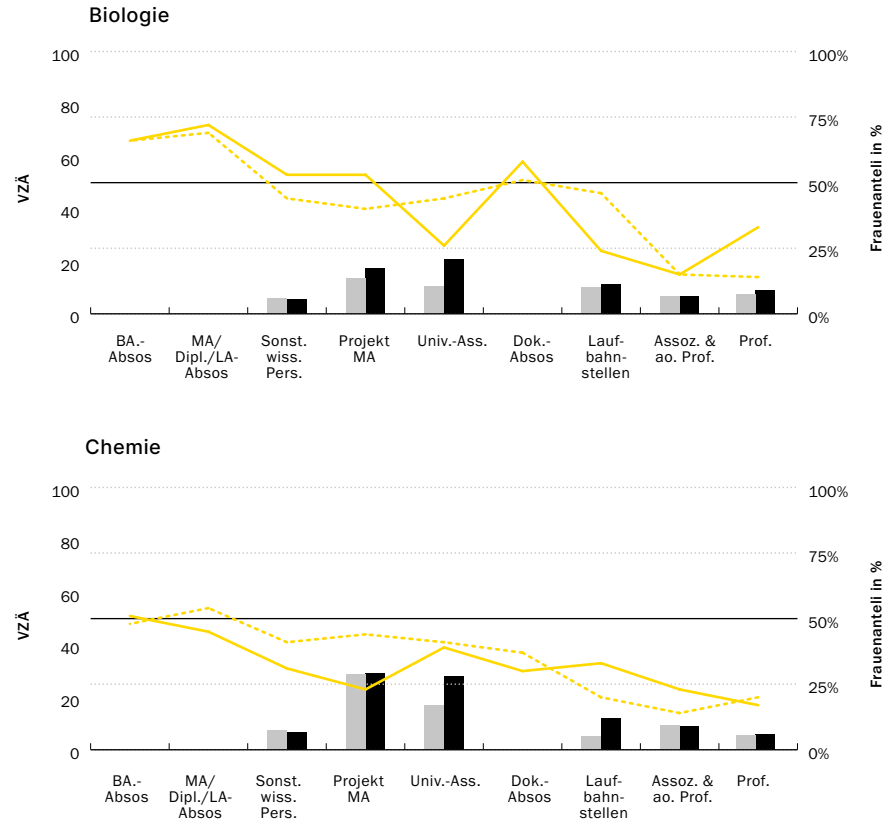
NAWI-Fakultät 2018/2021

In der Biologie zeigt sich bei den Universitätsassistent*innen – der größten Gruppe nach VZÄ – eine deutliche Verringerung des Frauenanteils von 44% (2018) auf 26% (2021). Der gleiche Trend lässt sich bei den Laufbahnstellen erkennen mit Frauenanteilen von 46% (2018) und 24% (2021). Dafür zeigt sich eine Zunahme an Frauen bei den Professor*innen von 14% (2018) auf 33% (2021).

Die Chemie schlussendlich weist auf jeder Karrierestufe einen niedrigeren Frauenanteil im Vergleich zur gesamten Universität Graz auf. Es zeigt sich außerdem eine Verringerung des Frauenanteils über die Karrierestufen hinweg, beginnend mit 45% bei den Master- und Lehramtsabsolvent*innen und endend mit 17% bei den Professor*innen.

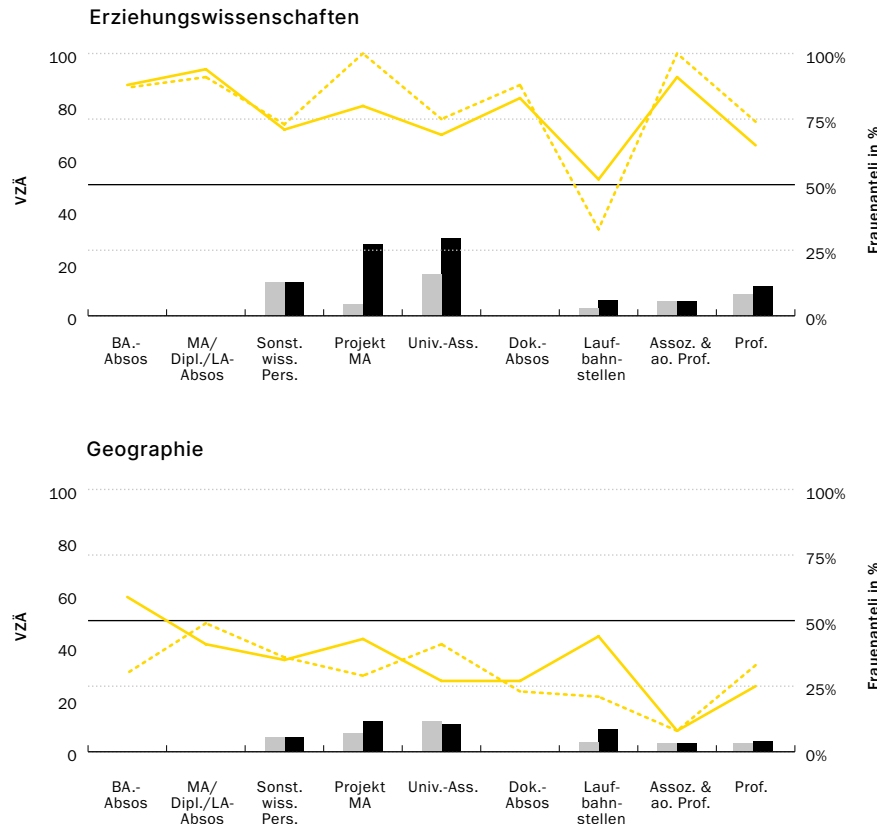
— Frauenanteil 2021 ■ VZÄ 2021
- - - Frauenanteil 2018 ■ VZÄ 2018

Bei den einzelnen Wissenschaftszweigen werden beim Personal zusätzlich die Vollzeitäquivalente (VZÄ) dargestellt. Aufgrund der erhöhten Komplexität wird daher auf die separate Darstellung von Männern verzichtet.



KARRIERESTUFEN

URBI-Fakultät 2018/2021



Die Erziehungswissenschaften sind auch im Jahr 2021 mit einem Frauenanteil von 65% unter den Professor*innen sowie von 91% unter den assoziierten Professor*innen eine Frauendomäne. In den Wissenschaftszweigen USW und Geographie zeigt sich eine kontinuierliche Verringerung des Frauenanteils von anfangs 41% (Geographie) bzw. 60% (USW) bei den Master- und Lehramtsabsolvent*innen auf 25% bei den Professor*innen.

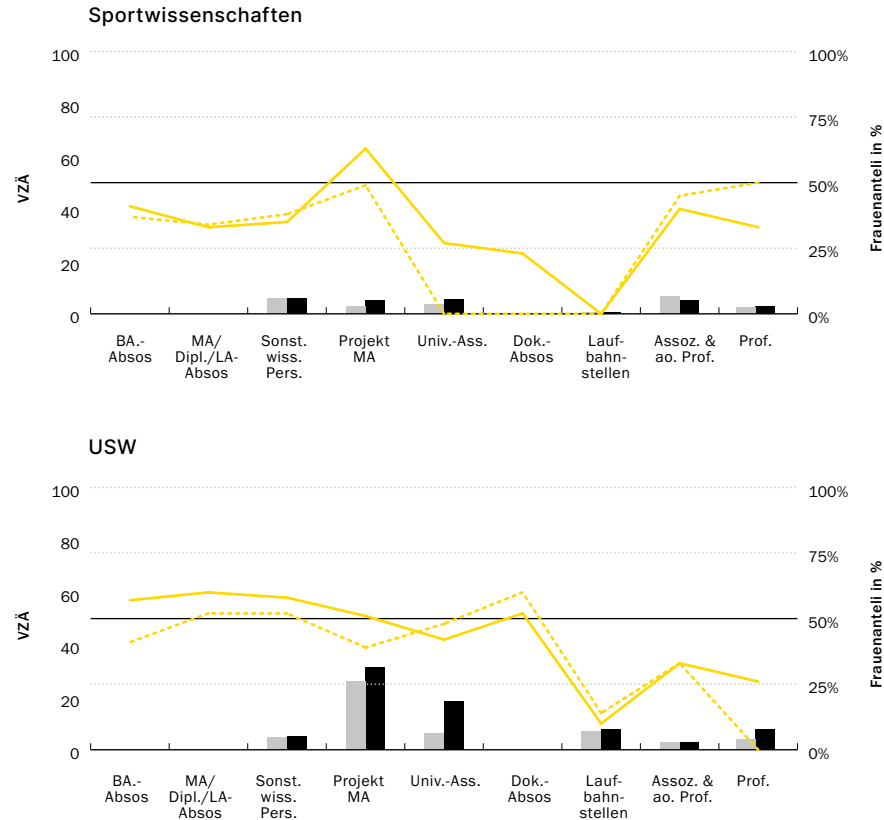
Ein positiver Ausreißer zeigt sich in der Geographie bei den Laufbahnstellen, wo 44% der Stellen von Frauen besetzt sind – eine deutliche Steigerung gegenüber den 21% im Jahr 2018. In den USW liegt der Frauenanteil bei den Laufbahnstellen lediglich bei 10%. Verglichen mit dem Jahr 2018 hat sich der Frauenanteil unter den Professor*innen in der USW deutlich erhöht und in der Geographie geringfügig verringert.

— Frauenanteil 2021 ■ VZÄ 2021
 - - - - - Frauenanteil 2018 ■ VZÄ 2018

KARRIERESTUFEN

URBI-Fakultät 2018/2021

Die Sportwissenschaften fallen durch einen geringen Frauenanteil unter den Universitätsassistent*innen (27%), den Doktoratsabsolvent*innen (23%) und den Laufbahnstellen (0% bei insgesamt 0,5 VZÄ) auf. Dafür entspricht der relativ niedrige Frauenanteil unter den Master- und Lehramtsabsolvent*innen von 33% genau dem Frauenanteil unter den Professor*innen. Mit 40% unter den assoziierten Professor*innen sind außerdem mehr Frauen als im universitären Durchschnitt vertreten. Verglichen mit dem Jahr 2018 hat sich der Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau erhöht, bei den Professor*innen allerdings verringert.



AUFSTIEGSCHANCEN VON FRAUEN

Glasdecken-Index

Der Glasdecken-Index ist ein international etablierter Indikator zur Messung der relativen Aufstiegschancen von Frauen. Der Begriff der „Gläsernen Decke“ bezieht sich auf Barrieren, die die Karrieren von Frauen beeinträchtigen. Berechnen lässt sich der Glasdecken-Index, indem der Frauenanteil unter den Professor*innen in Relation zum Frauenanteil im wissenschaftlichen Stammpersonal gesetzt wird.

Die Indexwerte in der Tabelle können folgendermaßen gelesen werden: Liegt ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis vor, nimmt der Index einen Wert von 1 an. Je weiter der Wert unter 1 liegt, desto geringer sind die Aufstiegschancen von Frauen im Vergleich zu Männern. Zusätzlich zu den Indexwerten werden die Frauenanteile (in %) unter den Professor*innen und im wissenschaftlichen Personal berichtet. Dies ist von Bedeutung, da eine Steigerung der Aufstiegschancen im Index auch mit einer Verringerung des Frauenanteils

unter dem wissenschaftlichen Stammpersonal einhergehen kann.

Die Ergebnisse des Glasdecken-Index machen deutlich, dass es von 2018 bis 2020 zu einer Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen an der Universität Graz gekommen ist, wobei der Glasdecken-Index von 2020 auf 2021 geringfügig gesunken ist. An der REWI- und der URBI-Fakultät zeigt sich, allerdings auf hohem Niveau, eine leichte Verringerung im Index von 2018 bis 2021. In allen anderen Fakultäten erhöhte sich der Glasdecken-Index von 2018 bis 2021. An der Theologischen Fakultät zeigt sich außerdem erstmals ein Glasdecken-Index größer als 1, da der Frauenanteil unter den Professor*innen über dem Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal liegt. Die GEWI-Fakultät zeigt, wie bereits in den vergangenen Jahren, den höchsten Frauenanteil unter den Professor*innen als auch unter dem wissenschaftlichen Personal. Den geringsten Frauenanteil unter den Professor*innen als auch

AUFSTIEGSCHANCEN VON FRAUEN

Glasdecken-Index

im wissenschaftlichen Personal hat die SOWI-Fakultät, die auch den geringsten Glasdecken Index mit 0,50 aufweist.

In den letzten 15 Jahren haben sich die Aufstiegschancen von Frauen an allen Fakultäten verbessert und nähern sich den Chancen der Männer an. Bei genauerer Betrachtung lassen sich unterschiedliche Entwicklungen an den Fakultäten erkennen: An der SOWI-Fakultät gab es zwar von 2006 bis 2013 eine Erhöhung des Index, seitdem ist der Trend allerdings tendenziell fallend. Eine Verringerung des Index zeigt sich auch an der NAWI-Fakultät seit 2018. An der Theologischen Fakultät zeigt sich dagegen ein sprunghafter Anstieg seit 2020, während man in den restlichen Fakultäten einen relativ kontinuierlichen Aufwärtstrend beobachten kann.

Tab. 7 Glasdecken-Index und Frauenanteile basierend auf VZÄ 2018–2021

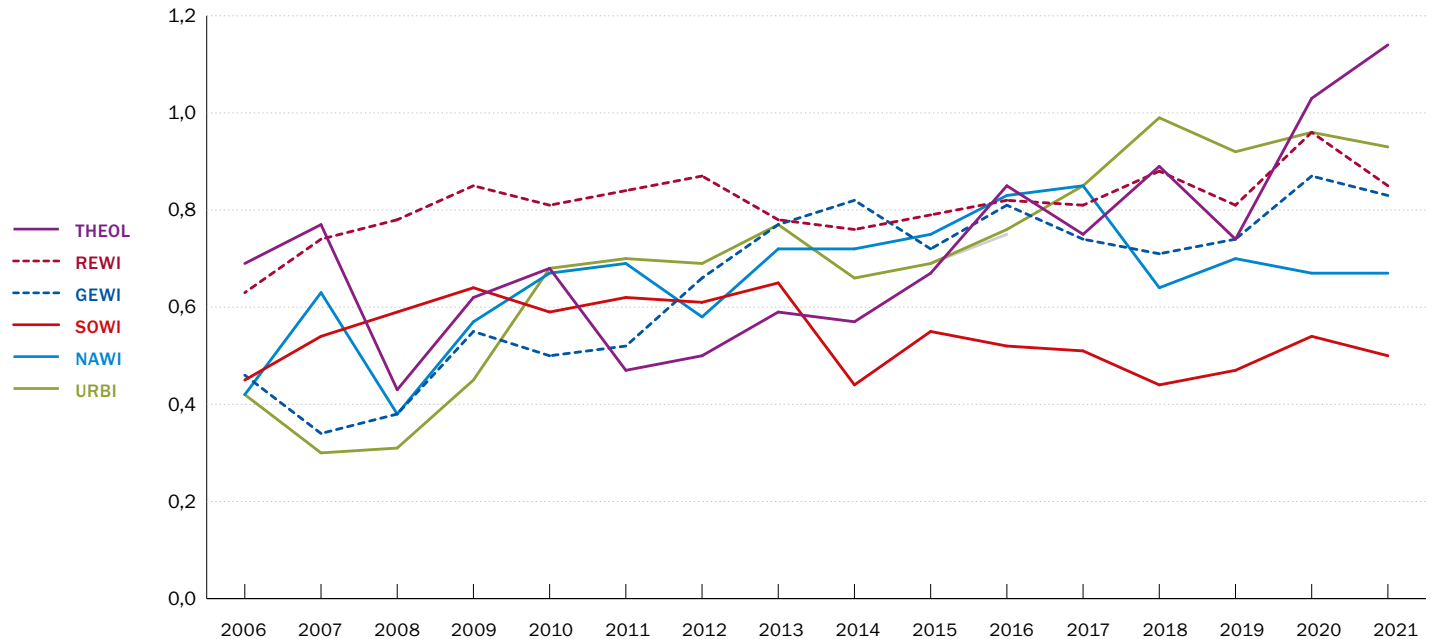
	2018	2019	2020	2021	2021 Frauenanteil Prof. (%)	2021 Frauenanteil wiss. Personal (%)
THEOL	0,89	0,74	1,03	1,14	50%	44%
REWI	0,88	0,81	0,96	0,85	41%	48%
SOWI	0,44	0,47	0,54	0,50	17%	35%
GEWI	0,71	0,74	0,87	0,83	48%	57%
NAWI	0,64	0,70	0,67	0,67	24%	35%
URBI	0,99	0,92	0,96	0,93	43%	46%
GESAMT	0,71	0,72	0,82	0,80	35%	44%

*Glasdeckenindex=FA Professor*innen (§98 & §99)/FA wissenschaftliches Personal*

AUFSTIEGSCHANCEN VON FRAUEN

Glasdecken-Index

Abb. 39 Entwicklung der Aufstiegschancen von Frauen 2006–2021



Glasdeckenindex= FA Professor*innen (§98 & §99)/FA wissenschaftliches Personal

AUFSTIEGSCHANCEN VON FRAUEN

Glasdecken-Index

Die Aufstiegschancen von Frauen variieren in den unterschiedlichen Wissenschaftszweigen. Während in drei der insgesamt 21 Wissenschaftszweige keine Professorinnen beschäftigt sind, haben Frauen – gemessen am Glasdecken-Index – in sieben Wissenschaftszweigen verhältnismäßig bessere Aufstiegschancen als Männer.

Bei genauerer Betrachtung lässt sich erkennen, dass die vergleichsweise besseren Aufstiegschancen von Frauen in den Wissenschaftszweigen Physik, Biologie und Sportwissenschaften mit geringen Frauenanteilen im wissenschaftlichen Personal einhergehen. Die Kunstwissenschaften weisen wie auch die Soziologie und die Pharmazie einen niedrigen Glasdecken-Index auf, der teilweise durch den hohen Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal erklärt werden kann.

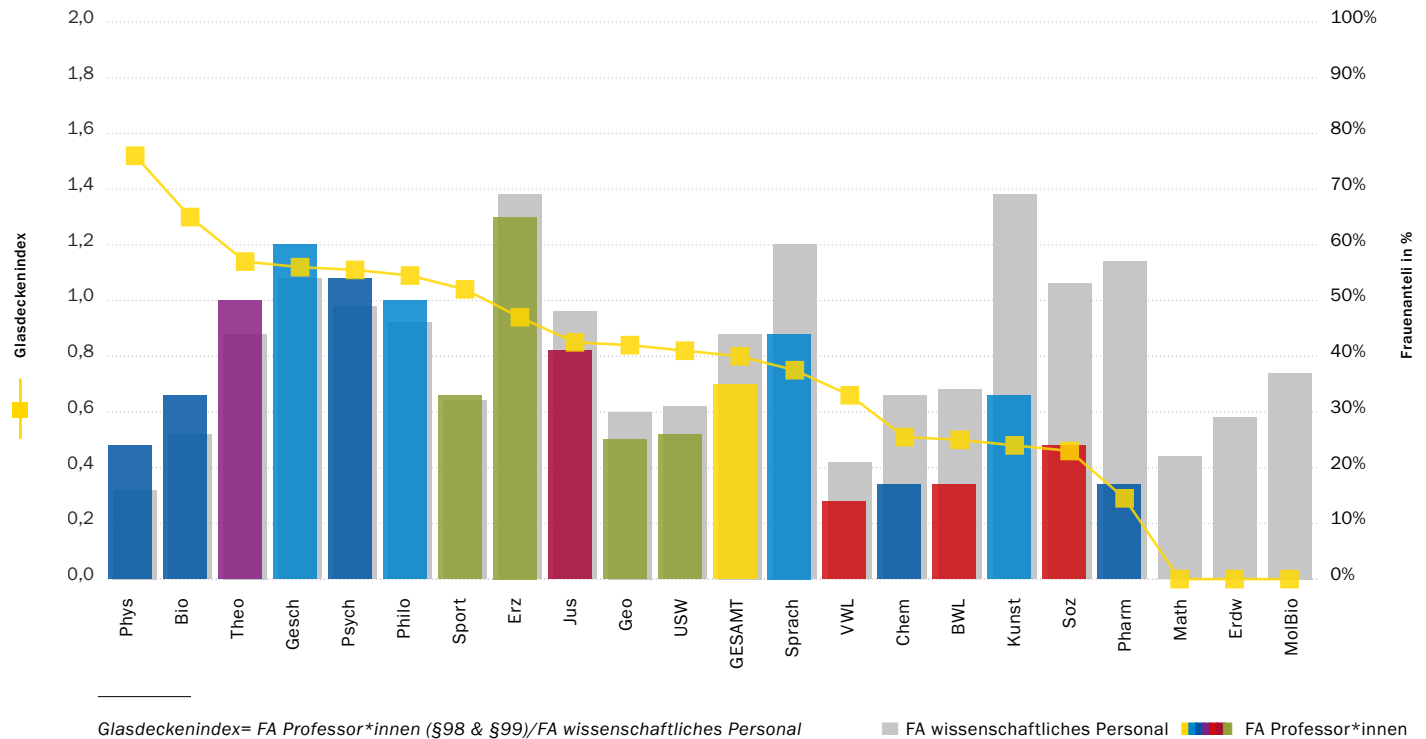
Generell sind die Wissenschaftszweige mit den geringsten Aufstiegschancen für Frauen vorwiegend an der NAWI- und der SOWI-Fakultät zu finden, wobei die NAWI-Fakultät zusätzlich auch die Wissenschaftszweige mit den besten Aufstiegschancen für Frauen umfasst.

Ein Vergleich zum Jahr 2017 zeigt eine deutliche Verbesserung in den Aufstiegschancen in den Wissenschaftszweigen VWL, USW, Geographie und Philosophie, da hier im Jahr 2017 keine Professorinnen angestellt waren, aber auch in den Wissenschaftszweigen Theologie, Biologie und Physik. Eine Verschlechterung der Aufstiegschancen lässt sich dagegen in den Wissenschaftszweigen Chemie, Soziologie und Mathematik beobachten.

AUFSTIEGSCHANCEN VON FRAUEN

Glasdecken-Index

Abb. 40 Glasdecken-Index und Frauenanteile nach Wissenschaftszweigen 2021

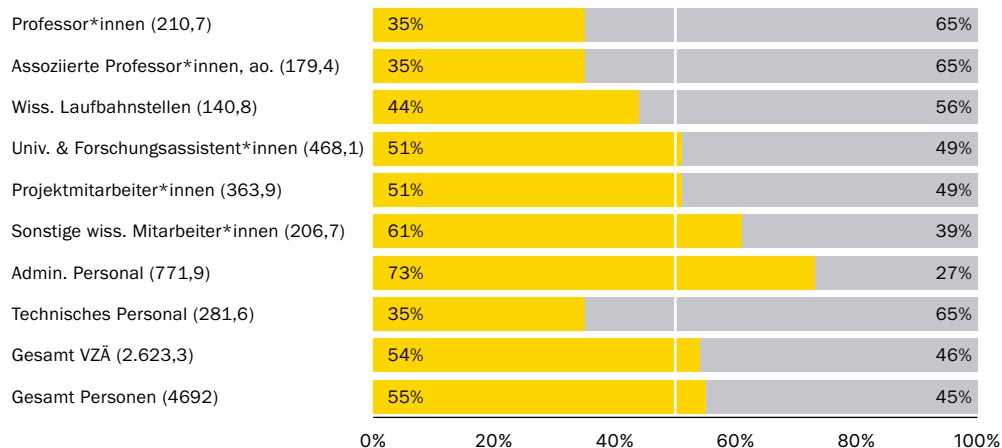


BESCHÄFTIGTE an der Universität Graz

Mit einem Frauenanteil von 55% (Kopfzahl) bzw. von 54% (Vollzeitäquivalente) lässt sich an der Universität Graz im Jahr 2021 ein leichter Frauenüberhang im Personal feststellen. Dieser ist, wie bereits in den vergangenen Jahren, in der Administration stark ausgeprägt, während das technische Personal weiterhin quantitativ-männlich dominiert ist. Mit 21.12.2021 sind insgesamt 2.585 Frauen und 2.107 Männer an der Universität Graz beschäftigt. Die große Diskrepanz zwischen Köpfen und Vollzeitäquivalenten kann u. a. durch hohe Teilzeitquoten bei studentischen Mitarbeiter*innen, externen Lektor*innen, Projektmitarbeiter*innen und Universitätsassistent*innen erklärt werden.

Im wissenschaftlichen Personal variieren die Frauenanteile von 35% bei den Professor*innen nach §98 und §99 sowie bei den assoziierten und außerordentlichen Professor*innen, bis zu 61% bei den sonstigen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (studentische Mitarbeiter*innen sowie externe und befristete Lektor*innen). Bei den Projektmitarbeiter*innen sowie Universitäts-

Abb. 41 Frauenanteile in den Beschäftigungsgruppen Uni Graz 2021



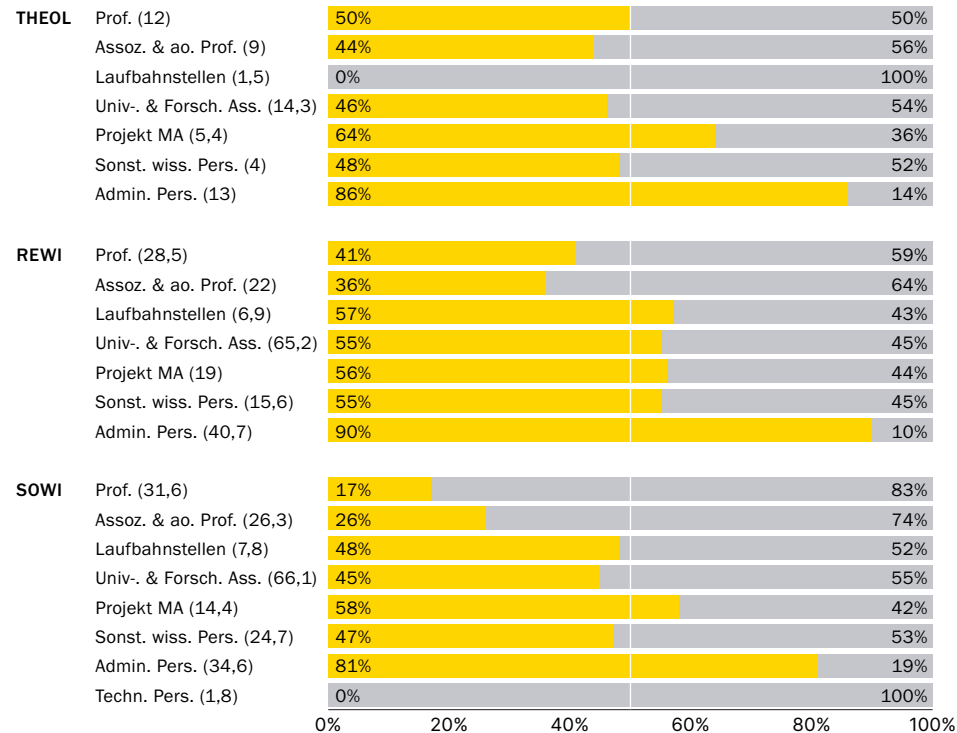
und Forschungsassistent*innen herrscht ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis, während der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Laufbahnstellen 44% beträgt. Insgesamt gilt im Jahr 2021 dasselbe wie die Jahre zuvor: Je höher die Karrierestufe desto niedriger der Frauenanteil.

■ Frauenanteil ■ Männeranteil

VZÄ in Klammern, %-Werte basierend auf VZÄ. Ausgenommen ist die Zeile "Gesamt Personen", in der Köpfe in Klammern und %-Werte basierend auf Köpfen angegeben sind.

BESCHÄFTIGTE an den Fakultäten

Abb. 42/1 Frauenanteile in den Beschäftigungsgruppen 2021



Das Muster abnehmender Frauenanteile mit zunehmender Karrierestufe zeigt sich besonders an der SOWI-Fakultät, wo der Frauenanteil von 47% bei den Projektmitarbeiter*innen und Assistent*innen auf 17% bei den Professor*innen nach §98 und §99 sinkt. Auch an der NAWI-Fakultät ist dieser Abfall mit 42% bei dem wissenschaftlichen Mittelbau und 24% bei den Professor*innen nach §98 und §99 markant. An der URBI-, der GEWI- und der REWI-Fakultät ist diese Hierarchie schwächer ausgeprägt aber immer noch vorhanden, während sich diese Hierarchie an der Theologischen Fakultät nur noch bedingt bei den assoziierten und ao. Professor*innen sowie bei den Laufbahnstellen zeigt.

■ Frauenanteil ■ Männeranteil

VZÄ in Klammern, in % VZÄ. Da an der Theologischen und an der REWI-Fakultät kein technisches Personal beschäftigt ist, wird dieser Balken nicht dargestellt.

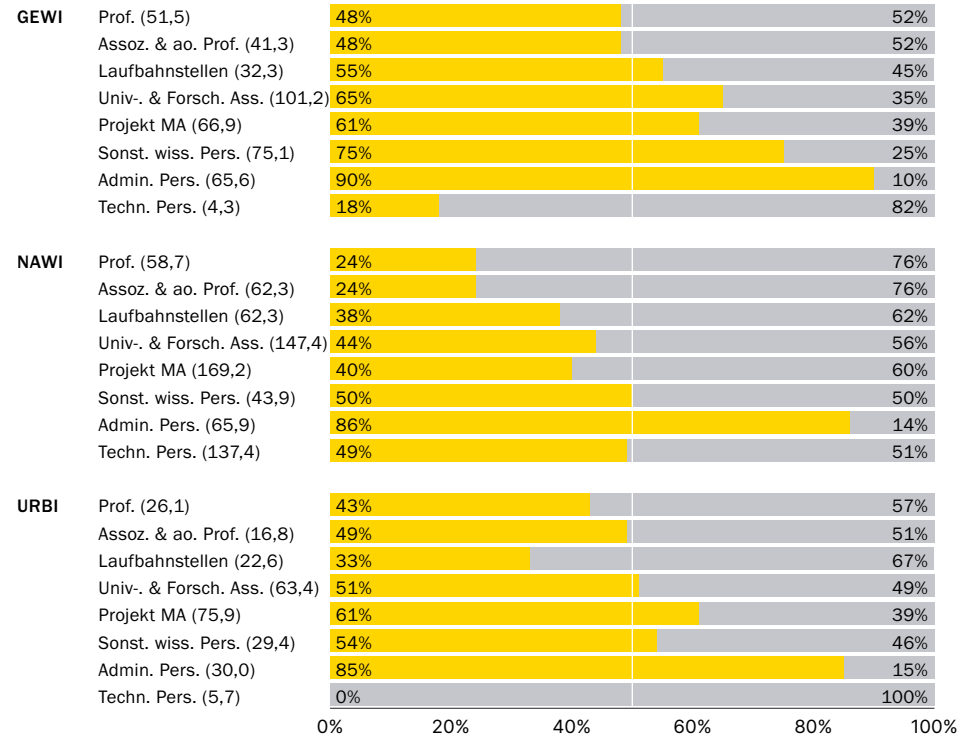
BESCHÄFTIGTE an den Fakultäten

Im administrativen Personal zeigt sich an der gesamten Universität ein hoher Frauenanteil über 80%. Im technischen Personal gibt es an der SOWI-, der GEWI- und der URBI-Fakultät einen klaren Männerüberhang, allerdings bei sehr geringer Personalanzahl. An der NAWI-Fakultät herrscht dagegen bei sehr großer Anzahl an technischem Personal ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Der geringe Frauenanteil im technischen Personal auf universitärer Ebene lässt sich daher nicht durch die Fakultäten erklären, sondern durch das Personal in Management und Verwaltung, vorrangig durch den Bereich des Informationsmanagements (IT).

■ Frauenanteil ■ Männeranteil

VZÄ in Klammern,
%-Werte basierend auf VZÄ.

Abb. 42/2 Frauenanteile in den Beschäftigungsgruppen 2021



LEITUNGSFUNKTIONEN an der Universität Graz

Abb. 43

Rektorat und Fakultätsleitung 2021

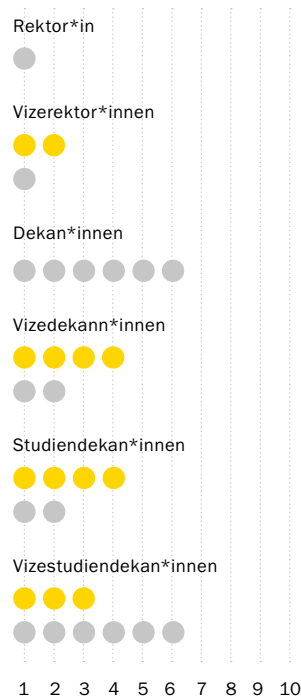
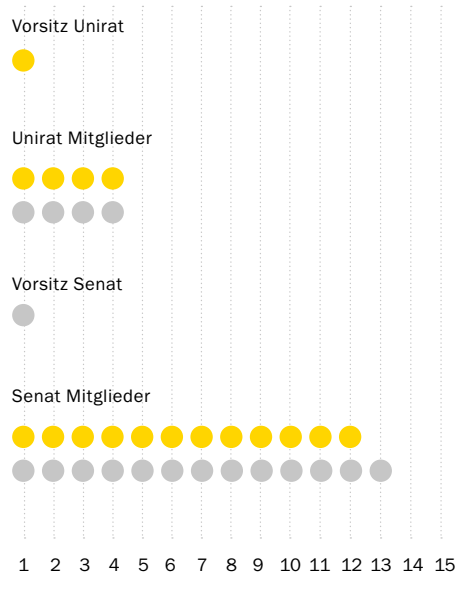


Abb. 44

Universitätsrat und Senat 2021



Die Universität Graz hat es sich zum Ziel gesetzt, insbesondere auf der Ebene der Leitungsfunktionen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen. Von 2011 bis 2019 wurde die Universität erstmals seit dem Bestehen von einer Frau als Rektorin geleitet, seitdem ist diese Position wieder in Männerhand. Unter den drei Vizerektor*innen finden sich im Jahr 2021 zwei Frauen, die Vizerektorin für Digitalisierung sowie die Vizerektorin für Studium und Lehre.

Die zweite Dekanin der Geschichte der Universität, die ab 2011 die Leitung der URBI-Fakultät übernahm, wurde 2019 von einem Mann ersetzt, sodass alle Dekanspositionen im Jahr 2021 wieder in Männerhand sind. Vier der sechs Vizedekan*innen sind dafür Frauen.

Dieses Bild kehrt sich bei Betrachtung der Studiendekan*innen um, die für die Organisa-

● Frauen ● Männer

*An der REWI- und NAWI-Fakultät gibt es jeweils zwei Vizestudiendekan*innen*

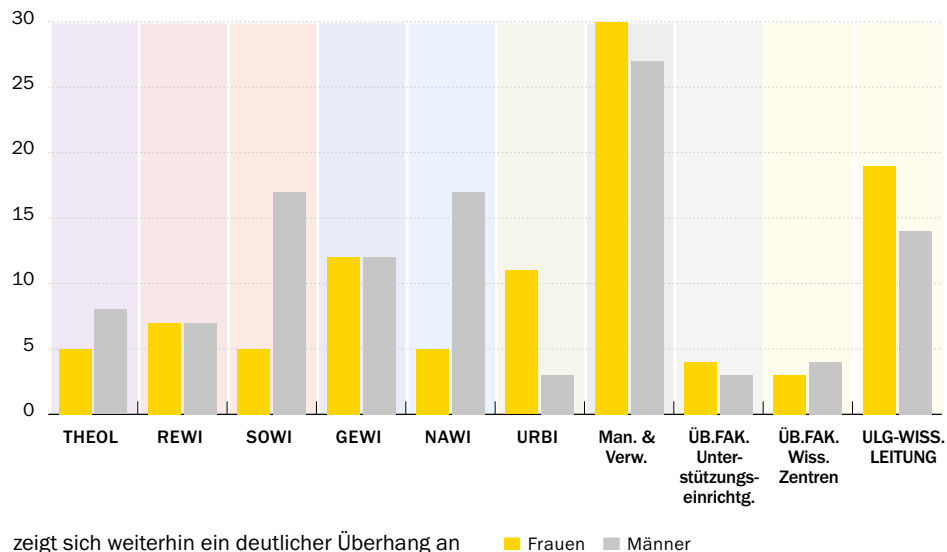
LEITUNGSFUNKTIONEN an der Universität Graz

tion des Studiums und der Lehre verantwortlich sind. Dieses Amt wird an vier Fakultäten von Frauen und an zwei Fakultäten von Männern bekleidet. Unter den Vizestudiendekan*innen finden sich hingegen fünf Männer und drei Frauen.

Der Universitätsrat erreicht auch im Jahr 2021 Geschlechterparität. Im Senat hat sich der Frauenanteil in den letzten Jahren erhöht, sodass auch hier ein annähernd ausgewogenes Geschlechterverhältnis erreicht wurde. Auch der Vorsitz ist ausgeglichen, wobei eine Frau die Leitung des Universitätsrats innehat und ein Mann die Leitung des Senats.

Über die letzten Jahre hat sich der Frauenanteil in den Leitungsfunktionen für Institute, Zentren und Abteilungen (inklusive Doktoratsschulen) merklich erhöht. Sowohl an der REWI- und der GEWI-Fakultät als auch bei den überfakultären Unterstützungseinrichtungen und wissenschaftlichen Zentren zeigt sich ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis, während an der URBI-Fakultät ein Großteil der Leitungsfunktionen von Frauen übernommen werden. An der NAWI- und der SOWI-Fakultät

Abb. 45 Institute und Abteilungen (inkl. Zentren und Doktoratsschulen)



zeigt sich weiterhin ein deutlicher Überhang an Männern in Leitungsfunktionen. Das gleiche gilt, wenn auch in geringerem Ausmaß, für die Theologische Fakultät. In dem quantitativ-frauidominierten Bereich Management & Verwaltung sind rund 53% der Leitungsfunktionen mit Frauen besetzt, bei den Universitätslehrgängen (ULG) rund 58%.

Man. & Verw. bedeutet Management & Verwaltung; ULG-Wiss. Leitung bedeutet Universitätslehrgang-Wissenschaftliche Leitung.

GESCHLECHTERDISPARITÄTEN im Beschäftigungsausmaß

Das Beschäftigungsausmaß hat Auswirkungen auf die Einkommenshöhe, auf die verfügbare Zeit für Betreuungs- und andere Pflichten sowie auf die Erholungszeit und beeinflusst damit die Lebensrealität der Beschäftigten. Speziell die Einkommenshöhe wirkt sich auf Entscheidungen aus und schafft unterschiedliche Rahmenbedingungen, wie etwa auf die Dauer von Karenzierungen oder die Rahmenbedingungen für das Verfassen wissenschaftlicher Texte wie zum Beispiel einer Dissertation. Eine erste grobe Analyse der Geschlechterunterschiede, bei der Teilzeit als Beschäftigungsverhältnis unter einem Vollzeitäquivalent betrachtet wird, zeigt, dass im gesamten Personal im Jahr 2021 deutlich weniger Frauen Vollzeit arbeiten (28%) im Vergleich zu Männern (37%). Diese Kluft zeigt sich im wissenschaftlichen (Frauen VZ: 19%, Männer VZ: 31%) wie im allgemeinen Per-

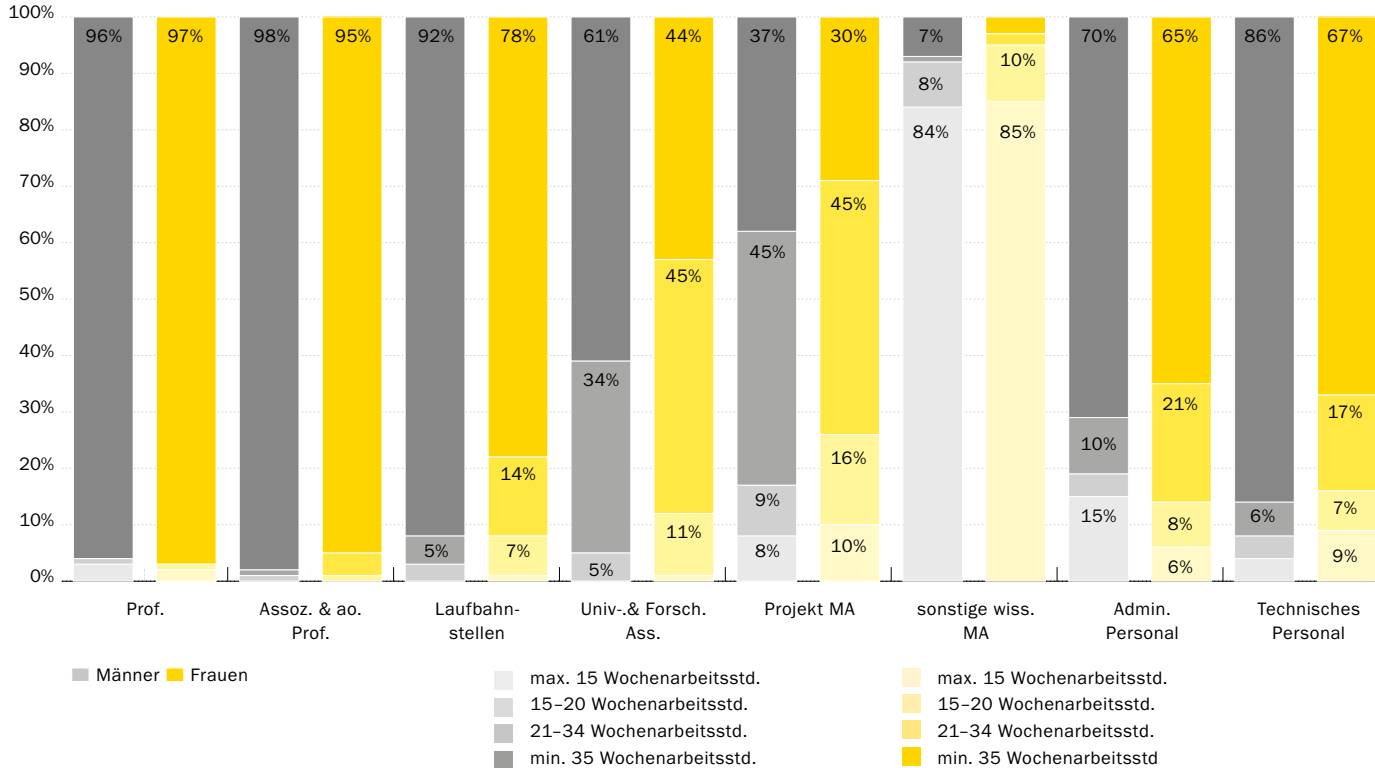
sonal (Frauen VZ: 45%, Männer VZ: 56%). Die nachfolgende feinere Analyse, bei der ab 35 Wochenstunden von Vollzeit gesprochen wird, zeigt ein differenziertes Bild. Auf höchster Hierarchieebene bei den Professor*innen nach §98 und §99 sowie den assoz. & ao. Professor*innen lassen sich keine nennenswerten geschlechtsspezifischen Unterschiede im Beschäftigungsausmaß erkennen. Beschäftigte in dieser Gruppe sind zu rund 96% vollzeitbeschäftigt. Manche Emeriti, die zu mehr als 90% Männer sind, fallen in das geringste Beschäftigungsausmaß unter 40%, sie wurden aus der vorliegenden Betrachtung jedoch ausgeschlossen.

In allen anderen Beschäftigungsgruppen lässt sich ein quantitativ männlicher Überhang unter den Vollzeitbeschäftigten konstatieren, der unter den Laufbahnstellen und den

Universitäts- und Forschungsassistent*innen besonders deutlich ist: Bei den Laufbahnstellen sind 78% der Frauen und 92% der Männer vollzeitbeschäftigt, bei den Universitäts- und Forschungsassistent*innen sind es 44% der Frauen und 61% der Männer. Auch bei den Projektmitarbeiter*innen sind mit 37% merkbar weniger Frauen vollzeitbeschäftigt verglichen mit den 44% der Männer, während 8% der weiblichen Projektmitarbeiter*innen max. 15 Stunden angestellt sind verglichen mit nur 1% der Männer. Während der größte Teil der sonstigen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit max. 15 Stunden angestellt ist, zeigt sich auch hier ein merklich höherer Anteil an Vollzeitbeschäftigten bei den Männern mit 7% (verglichen mit 4% bei Frauen). Der Trend zeigt sich auch im administrativen und technischen Personal, wo Männer häufiger vollzeitbeschäftigt sind als Frauen.

GESCHLECHTERDISPARITÄTEN

Abb. 46 Geschlechterdisparitäten im Beschäftigungsausmaß 2021



Das umfassende, komplexe und auf die individuelle Situation eingehende Informations- und Unterstützungsservice von unikid & unicare trägt bei Vereinbarkeitsherausforderungen von Beruf oder auch Studium mit familiären Sorgepflichten zur Chancengleichheit bei. 2021 wurden 1.615 Anfragen bearbeitet, darunter 964 fremdsprachige.

Eine zentrale Frage neben Betreuungslösungen ist dabei immer wieder die Planung der Arbeits- und Sorgeorganisation oder auch die Planung kurz- oder mittelfristiger Auszeiten, um Sorgepflichten wahrzunehmen. Die vermehrte und gezielte Information und das Bemühen der Universität Graz zeigen hier Erfolge. 2018 wurde der Universität Graz der Staatspreis für das familienfreundlichste Unternehmen (Kategorie öffentlich-rechtliche Unternehmen) verliehen.

Das Leben mit Kind(ern) und Jugendlichen oder familiären Pflegeverpflichtungen gegenüber älteren Angehörigen mit beruflichen Pflichten zu vereinbaren, bietet überraschende Wendungen, auf die mitunter raschest reagiert werden muss.

Wir recherchieren auf vertraulicher Basis und informieren und unterstützen gezielt in der persönlichen Situation. Wir erheben Bedarfe, entwickeln Angebote, organisieren Veranstaltungen und monitoren familienfreundliche Maßnahmen der Uni Graz im Rahmen des Audit familienfreundliche Hochschule. Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung rund um die Vereinbarkeitsthematik sind zentrale Aspekte unserer Arbeit. Über rechtliche, finanzielle und weitere spezifische Fragestellungen rund um Vereinbarkeit sowie über unsere Angebote informieren wir auf unserer Website, im Intranet und über unseren Newsletter.



unikid & unicare
Universitäre Anlaufstelle für Vereinbarkeit

Leitung: Mag.^a Julia Spiegl
+43 316 380-2168

Angebote im Überblick

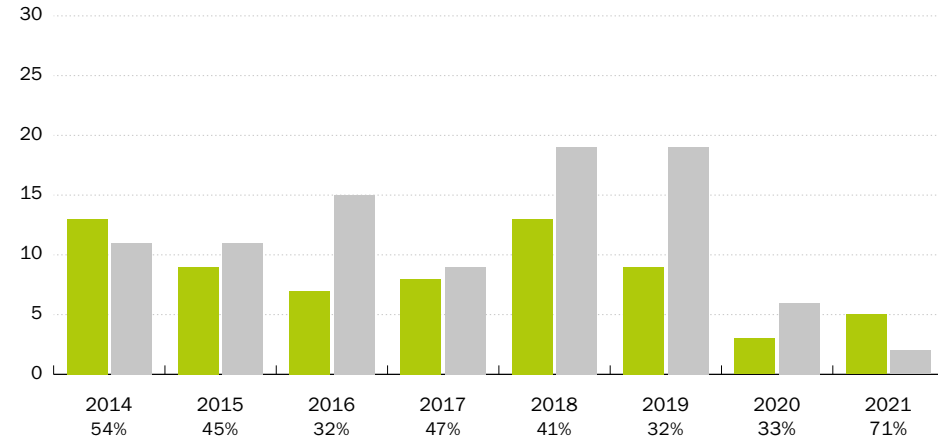
- Willkommenspaket für frischgebackene Eltern und Familien aus dem Ausland
- Workshops zu Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie
- „Neu in Graz?“ Unterstützung für Familien
- unikid-Kurse für Eltern und Kinder
- Vermittlung von flexibler und regulärer Kinderbetreuung
- Organisation verschiedener Kinderbetreuungsangebote
- Suche und Vermittlung bedarfsorientierter Entlastung bei Pflege- und Betreuungsbedarf
- Unterstützung bei der Suche passender Pflege- und Betreuungsformen
- unikid-Info & unicare-Info: kompakte Informationsveranstaltungen zu relevanten Themen für Eltern und pflegende Angehörige

KOMMISSIONEN

2016 wurde die im Universitätsgesetz vorgeschriebene 40%ige Frauenquote für alle Kommissionen und Gremien auf 50% erhöht. Wenn im Folgenden also die Erfüllung der Quote im Zeitverlauf thematisiert wird, bezieht sich dies erst seit 2016 auf 50%. Betrachtet man die Kommissionen im Zeitverlauf der letzten acht Jahre zeigt sich, dass die Erreichung der Frauenquote in Curriculakommissionen am ehesten gelingt, gefolgt von Habilitations- und Berufungskommissionen.

Bei den Berufungskommissionen kann ein Fortschritt in Richtung Quotenerfüllung berichtet werden: Von sieben im Jahr 2021 aktiven Berufungskommissionen erfüllen fünf die 50%-Quote. Eine im Bereich der Theologie liegt sogar deutlich darüber (70 % Frauenanteil). Insgesamt waren 2021 erstmals gleich viele Frauen wie Männer in Berufungskommissionen aktiv. Im Vergleich zu den Vorjahren lässt sich ein Fortschritt im Hinblick auf die Quotenerfüllung an der SOWI-Fakultät feststellen: Eine von zwei Kommissionen erreichte die vorgegebene Quote. Die Kommissionen an der NAWI-Fakultät bleiben

Abb. 47 **Berufungskommissionen 2014–2021**



bei einem Anteil von 40%, wobei 2021 nur eine Berufungskommission (Biochemie) aktiv war und diese mit einer Zusammensetzung von fünf Professoren zu einer Professorin einen Ausreißer nach unten darstellt. Bedingt ist dies vermutlich dadurch, dass ein weiteres weibliches Berufungskommissionsmitglied auf

■ Anzahl Quote erfüllt
■ Anzahl Quote nicht erfüllt

Abb. 48 Habilitationskommissionen 2014–2021

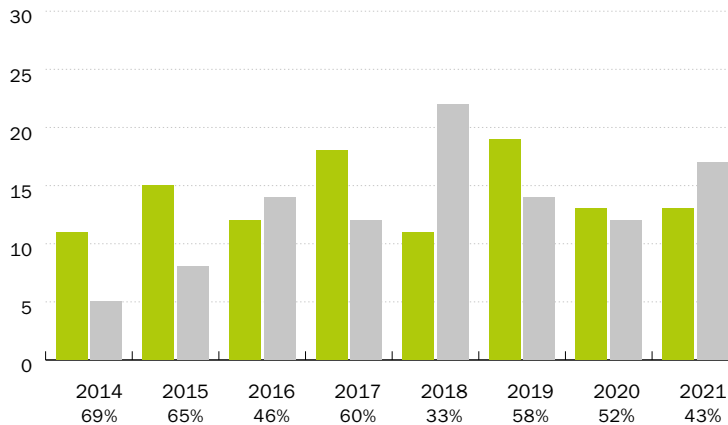
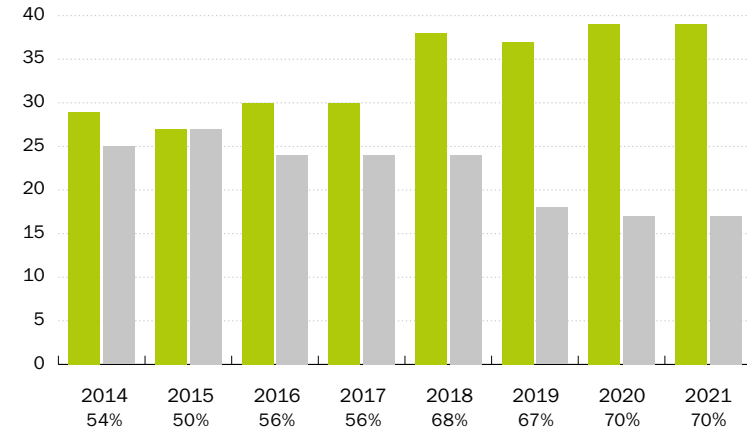


Abb. 49 Curriculakommissionen 2014–2021



Ebene der Professuren aus dem Ausland hätte beigezogen werden müssen – mit allen damit in Zeiten der COVID-19-Pandemie verbunden Schwierigkeiten. Die Theologische Fakultät war schon in den vergangenen Jahren führend in Sachen Quotenerfüllung. Auch in einem Jahr mit ausnehmend vielen Berufungskommissi-

■ Anzahl Quote erfüllt
 ■ Anzahl Quote nicht erfüllt

Die %-Zahl zeigt den Anteil an Kommissionen, in denen der Frauenanteil erfüllt wurde. Lesebsp.: Im Jahr 2021 wurde bei den Berufungskommissionen von fünf der sieben Kommissionen die Frauenquote erfüllt, was einem Prozentsatz von 71% entspricht.

KOMMISSIONEN

onen (vier) wurde dies aufrechterhalten, was vermutlich mit den vergleichsweise hohen Frauenanteilen im wissenschaftlichen Personal dieser Fakultät zusammenhängt. An der GEWI-Fakultät tagte 2021 keine Berufungskommission. Bei den für die Berufungsverfahren bestellten Gutachter*innen wird die 50 %-Quote gesamtuniversitär im Jahr 2021 erreicht.

Im Gegensatz zu den Berufungen nach §98 UG, findet bei den §99-Professuren ein abgekürztes Berufungsverfahren statt, in dem wesentliche Teile des §98 UG nicht anzuwenden sind (§99 Abs. 1 UG). Sie sind allerdings auf fünf Jahre befristet, weshalb in dieser Beschäftigungsgruppe von keinem längerfristigen Ausgleich der Geschlechterdisparitäten an der Universität Graz ausgegangen werden kann. Von 2020 bis 2021 zeigt sich eine Verringerung des Frauenanteils von 48% auf 44% unter den befristeten §99-Professuren, wobei der Frauenanteil in beiden Jahren deutlich höher liegt als in den Jahren davor.

Die Habilitation ist in Österreich nach wie vor eine wichtige Voraussetzung für eine wissenschaftliche Karriere, wobei auch in den Habilitationsverfahren Kommissionen zum Einsatz kommen. Betrachtet man die in den Habilitationsverfahren eingesetzten Kommissionen im Zeitverlauf, lassen sich tendenziell Verschlechterungen erkennen. Während in den Jahren 2014 und 2015 über 65% der Kommissionen die Frauenquote³ erfüllten, waren es in den Jahren 2019 und 2020 nur noch etwa 55%. 2021 erreichten 13 der insgesamt 30 Kommissionen die Quote. Der Frauenanteil unter den in diese Gremien Nominierten sinkt (wie auch schon 2020) gegenüber dem Vorjahr um zwei Prozentpunkte und liegt bei 45 %.

Die Kommissionszusammensetzungen spiegeln im Regelfall die Beobachtungen der letzten Jahre wider: In Fächern mit niedrigen Frauenanteilen wird die vorgeschriebene Quote nicht erreicht, so etwa in den Naturwissenschaften: Nur eine von zehn Kommissionen erreicht die

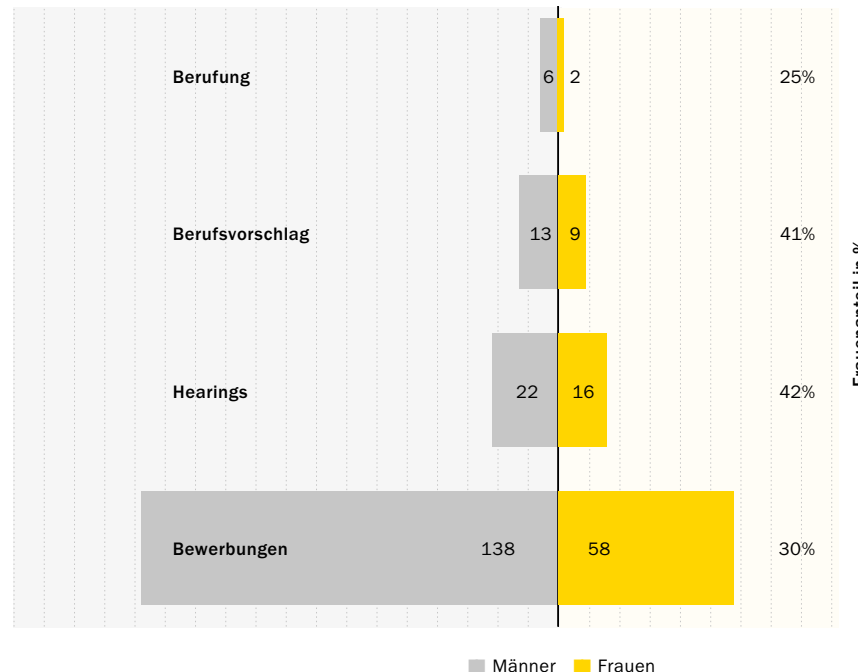
Quote (Psychologie). Insgesamt sind Professorinnen in den Habilitationskommissionen stärker repräsentiert als in der Belegschaft (40 % Frauenanteil aus der Professurenkurie in den Kommissionen).

Für die fehlenden Nominierungen von Frauen in Kommissionen werden regelmäßig das Nichtvorhandensein oder die fehlende Bereitschaft von Professorinnen genannt. Letzterer wird mit dem Kompensationsmodell gegengesteuert, das das überproportionale Engagement von Frauen in Gremien durch zeitliche Ressourcen belohnen soll. Das System wurde in Anlehnung an die Empfehlungen des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung entwickelt.

³ 2014 und 2015 galt die Frauenquote ab einem %-Satz von 40% als erfüllt, danach waren 50% nötig.

BERUFUNGSVERFAHREN bei Professor*innen nach §98 UG

Abb. 50 Berufungsverfahren bei Professor*innen nach §98 2021



Kopfzahlen werden berichtet sowie Frauenanteile in den jeweiligen Stufen.
Lesebsp.: 58 der insgesamt 196 Bewerbungen stammten von Frauen, was einen Anteil von 30% entspricht.

Die Auswahl von Professor*innen ist heute ein international-kompetitiver Prozess, für den Universitäten eine Reihe von Richtlinien entwickelt haben. Die Universität Graz verpflichtet sich „nachweislich und aktiv nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen“ (§22 Frauenförderungsplan 2017) sowie „alle Bewerberinnen, welche die gesetzlichen Ernennungsvoraussetzungen oder die Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, sofern eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, zu einem Bewerbungsgespräch einzuladen“ (§24 Frauenförderungsplan 2017).

Im Jahr 2021 gingen an der Universität Graz von insgesamt acht Berufungen nach § 98 UG zwei Professuren an Frauen. Diese zwei Professorinnen wurden an der GEWI-Fakultät besetzt, während zwei weitere Professuren an dieser Fakultät an Männer gingen. An der NAWI-Fakultät wurden alle drei ausgeschriebenen Professuren an Männer vergeben und auch die einzige ausgeschriebene Professur an der REWI-Fakultät ging an einen Mann. Insgesamt zeigt sich im Jahr 2021 ein Rückschritt im Ver-

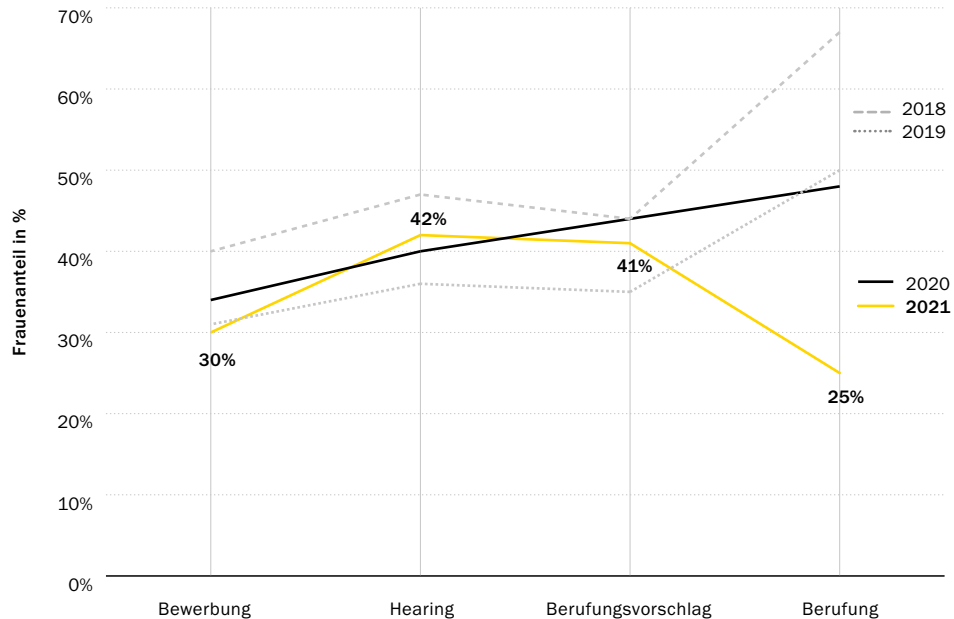
BERUFUNGSVERFAHREN bei Professor*innen nach §98 UG

gleich zu den letzten Jahren. 2018 bis 2020 konnte bei den Berufungen durchgehend ein Frauenanteil von über- oder annähernd 50% erreicht werden, während der Frauenanteil 2021 nur 25% erreichte.

Insgesamt gab es für die Berufungen 196 Bewerbungen, wovon 58 von Frauen stammten (30%). Im Vergleich zu den letzten Jahren ist dieser Frauenanteil etwas geringer. Dieser Umstand lässt sich teilweise durch die drei Berufungen der NAWI-Fakultät erklären, wo der Frauenanteil an den Bewerbungen 16–17% betrug.

Von diesen 196 Bewerbungen wurden 38 Personen zu den Hearings eingeladen, davon 16 Frauen (42%). Im Berufsvorschlag landeten 22 Personen, davon 9 Frauen (41%). Positiv hervorzuheben ist der hohe Frauenanteil an den Hearings und Berufungsvorschlägen, der in den vergangenen Jahren immer höher lag als der Frauenanteil bei den Bewerbungen.

Abb. 51 Berufungsverfahren von Professor*innen bei §98 2018–2021



Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGL) der Universität Graz besteht aus zahlreichen Mitgliedern, einer Vorsitzenden mit drei Stellvertreter*innen, Koordinationsbeauftragten für alle Fakultäten und anderen Organisationseinheiten, sowie 5 Büromitarbeiterinnen. Sie alle arbeiten mit viel Engagement und Hingabe dafür, dass Gleichstellung und die Etablierung einer geschlechtersymmetrischen Kultur (auch) im Zusammenhang mit der Universität nicht bloß Zukunftsvision bzw. Wunschvorstellung bleiben.

Unsere Hauptaufgabe ist es, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken sowie die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen (§ 42 Abs 1 UG).

Ein weiterer Fokus gilt den Bereichen Frauenförderung sowie Gleichstellung (vgl. § 42 Abs 1 UG iVm § 41 Abs 2 B-GIBG).

Beratungsgespräche in Zusammenhang mit Belästigungen, Mobbing und anderen Beschwerde- und Konfliktfällen liegen uns beson-

ders am Herzen. Oft genügt schon ein offenes Ohr – gepaart mit präzisen Fachkenntnissen – um zur Konfliktlösung beizutragen und Hilfe zur Selbsthilfe zu ermöglichen.

Betroffene Personen können sich jederzeit telefonisch oder schriftlich an das AKGL-Büro wenden und einen Termin für ein Beratungsgespräch vereinbaren. Getreu dem Motto „Verbindliche Vertraulichkeit“ klären wir im persönlichen Gespräch individuelle Bedürfnisse und Ziele und besprechen weitere mögliche (z.B. rechtliche und/oder vermittelnde) Schritte. Wir bieten nicht nur umfassendes juristisches Fachwissen an, sondern gehen problemlösungsorientiert und wertfrei mit viel Fingerspitzengefühl an Konfliktfälle heran. Weitere Interventionen werden nur auf ausdrücklichen Wunsch der Betroffenen gesetzt. Oberste Priorität haben Diskretion, Wahrung der Anonymität und Selbstbestimmung der Personen, die sich an uns wenden.

Dem Arbeitskreis sind vor allem Awareness und Sensibilisierungsarbeit im Zusammenhang mit Gleichstellung wichtig: Auf diesem Wege soll Voreingenommenheit bzw. Unwissen dem

Thema gegenüber vermieden und einem breiteren Publikum Zugang dazu ermöglicht werden. Aus diesem Grund treten wir dafür ein, Gender Studies und das Thema Gleichberechtigung in alle Curricula einzubinden.

In diesem Sinne behalten wir als AKGL durchwegs die Universität als Ganzes im Blick, vor allem um Diskriminierungen frühzeitig entgegen zu wirken: So begleiten Mitglieder des AKGL beispielsweise alle Berufungsverfahren in Hinblick auf Gleichbehandlung und Frauenförderung und achten u.a. darauf, dass ein Ausscheiden von Bewerbungen vor der Begutachtung oder

ARBEITSKREIS FÜR
GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN

AKGL

Weitere Information
Aufgaben und Angeboten des AKGL
akgl.uni-graz.at

*Gerne können Sie sich mit Ihrem
persönlichen Anliegen an uns wenden:*
akgl@uni-graz.at
+43 316 380-1025

KOMMENTAR

AKGL

der Präsentation auf sachlichen und objektiven Qualifikationsvergleichen beruht. Auch alle Habilitationsverfahren werden in beratender und kontrollierender Weise in Hinblick auf Gleichbehandlung begleitet.

Um dies zu ermöglichen bedarf es großen persönlichen Einsatzes und viel Engagements seitens der Koordinationsbeauftragten und Vertreter*innen des AKGL, da sie ihre Agenden durchwegs zusätzlich zu ihren Dienstpflichten als Angehörige des wissenschaftlichen oder allgemeinen Personals bzw. zusätzlich zu ihrem Studium erledigen.

Generell sind wir als AKGL in alle Personalverfahren und weitere Personalverfahren (bei denen es etwa um die Erhöhung des Beschäftigungsmaßes oder um die Beendigung von Arbeitsverhältnissen geht) an der Universität eingebunden. Im Jahr 2021 langten beispielsweise 3.882 vom Personalressort übermittelte Nachrichten betreffend Personalverfahren im AKGL-Büro zur Bearbeitung ein. In vielen Fällen ist eine weitere Bearbeitung (wie z.B. Recherchen, persönliche

Gespräche und engagierter Schriftverkehr) notwendig. Der AKGL arbeitet dabei eng mit dem Personalressort zusammen. Bearbeitet werden u.a. Anfragen und Beschwerden von Bewerber*innen und zahlreiche, nicht nachvollziehbare Begründungen für Besetzungsvorschläge bzw. Ausschreibungstexte, die den Grundsätzen der Gleichstellung und Frauenförderung widersprechen. Mitglieder des AKGL sind – sofern zeitlich möglich – auch bei zahlreichen Bewerbungsgesprächen anwesend. Eine Erhöhung des Anteils der weiblichen Beschäftigten, v.a. in Führungspositionen, sowie Diskriminierungsfreiheit der jeweiligen Entscheidung sind oberstes Ziel unserer Tätigkeit. Weiters ist der AKGL in die Erteilung der Lehre einbezogen und überprüft die Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich einer ausgewogenen Verteilung der Lehre zwischen Männern und Frauen.

Wir kontrollieren die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben in Bezug auf die geschlechtergerechte Zusammensetzung universitärer Kollegialorgane und Gremien hinsichtlich der

Erfüllung eines Mindestfrauenanteils von 50%. Im Rahmen von Forschungs- und Strukturevaluierungen universitärer Institutionen und Einheiten ist der AKGL miteinbezogen und kann sein Wissen in Hinblick auf gleichstellungsrelevante Aspekte einbringen.

Nicht zuletzt setzen wir uns gemeinsam mit der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung für die Einhaltung der Gebote der sprachlichen Gleichbehandlung ein, denn: Sprache schafft Bilder, spiegelt unsere Realität wider, weckt Assoziationen und wirkt sich folglich auf unser Denken und Handeln aus. Das Ziel einer gendergerechten Sprache ist die sprachliche Gleichbehandlung und Sichtbarmachung aller Geschlechter. Wir empfehlen daher, neben geschlechtsneutralen Bezeichnungen zur Sichtbarmachung vielfältiger Geschlechteridentitäten eine passende aktuelle Variante zu benützen (siehe AKGL-Homepage). Je mehr Bewusstsein für die Wichtigkeit des Themas Gleichbehandlung geschaffen wird, desto erfolgreicher können wir uns für eine geschlechtersymmetrische Kultur an den Grazer Universitäten einsetzen.

BUDGETÄRES ANREIZSYSTEM

An der Universität Graz wurde vor mehr als 20 Jahren ein budgetäres Anreizsystem etabliert, das erfolgreiche Gleichstellungsarbeit honoriert. Zur Bewertung der Gleichstellungsarbeit finden die Einstiegschancen und in noch größerem Ausmaß die Aufstiegschancen in den Wissenschaftsbetrieb Berücksichtigung. Der Einstiegs- und Aufstiegschancenindex und der Gesamtindex werden wie folgt berechnet:

Einstiegschancen-Index

Der Einstiegschancen-Index setzt den Frauenanteil unter den Assistenz- und Projektstellen, die typische Einstiegsstellen in den Wissenschaftsbetrieb sind, in Relation zum Frauenanteil unter den Studierenden (das „Potential“ bildet hier der Dreijahres-Schnitt der Erstsemestrigen).

Aufstiegschancen-Index

Der Aufstiegschancen-Index zeigt auf, wie der „Weg nach oben“ gelingt, indem er den Frauenanteil unter den Habilitierten und Professor*innen ins Verhältnis zum wissenschaftlichen Nachwuchs setzt. Um Aussagen auf Ebene von Wissenschaftszweigen treffen zu können, werden alle Nachwuchswissenschaftler*innen der letzten sechs Jahre in der Berechnung berücksichtigt.

Gesamt-Index

Der Einstiegs- und Aufstiegschancen-Index werden gewichtet aufsummiert, wobei der Fokus mit zwei Dritteln auf den Aufstiegschancen liegt und die Einstiegschancen zu einem Drittel einfließen. Die beiden Teilindikatoren werden bei 1 gedeckelt (1 steht für ein ausgeglichenes Chancenverhältnis von Männern und Frauen), sodass die „Übererfüllung“ von Frauenanteilen in dem einen Teilindikator nicht die mangelnde Chancengleichheit im anderen Teilindikator kompensieren kann.

Seit 2009 werden die drei bis fünf bestplatzierten Wissenschaftszweige mit Gesamtbeiträgen von 10.000 bis 15.000 Euro pro Jahr prämiert, zuvor richtete sich das Anreizsystem an die jeweiligen Fakultäten. Die Auszeichnungen der Wissenschaftszweige gemäß „Anreizsystem für Frauenförderung“ werden im Rahmen einer jährlich stattfindenden Veranstaltung von der Vizerektorin für Gleichstellung und von der Vorsitzenden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen an die Vertreter*innen der Wissenschaftszweige überreicht.

Für das Jahr 2021 werden der Wissenschaftszweig Erziehungswissenschaft mit 5.000 Euro sowie die Wissenschaftszweige Philosophie und Geschichte mit jeweils 3.000 Euro ausgezeichnet.

$$\text{Gesamtindex Ein- und Aufstiegschancen} = \left(\frac{1}{3} * \frac{\text{FA\% Nachwuchswissenschaftler*innen}}{\text{FA\% Studierende}} \right) + \left(\frac{2}{3} * \frac{\text{FA\% Habilitierte}}{\text{FA\% Nachwuchswissenschaftler*innen}} \right)$$

BUDGETÄRES ANREIZSYSTEM

Tab. 8 Einstiegs- und Aufstiegschancen von Frauen 2021

	Frauenanteile (31.12.2021)			Indikatoren		1/3 Einstiegschance + 2/3 Aufstiegschance	
	Erstsemestri- ge	Nachwuchs	Prof. & Habil.	Einstiegs- chancen-Index	Aufstiegs- chancen-Index	Gesamt-index	Rang
Theologie	57%	63%	48%	1*	0,75	0,83	4
Rechtswissenschaften	62%	60%	40%	0,97	0,67	0,77	7
Betriebswirtschaftslehre	55%	54%	20%	0,97	0,37	0,57	16
Volkswirtschaftslehre	52%	41%	15%	0,78	0,37	0,51	18
Soziologie	71%	54%	37%	0,76	0,68	0,71	11
Sprachen und Literatur	80%	72%	48%	0,90	0,67	0,75	9
Geschichte	58%	64%	52%	1*	0,82	0,88	3
Philosophie	57%	36%	43%	0,64	1*	0,88	2
Kunstwissenschaften	74%	60%	33%	0,82	0,55	0,64	13
Biologie	73%	37%	26%	0,50	0,70	0,64	14
Chemie	56%	29%	25%	0,52	0,86	0,75	8
Erdwissenschaften	48%	47%	0%	0,98	0,00	0,33	20
Mathematik	44%	31%	0%	0,70	0,00	0,23	21
Physik	30%	14%	16%	0,47	1*	0,82	5
Biowissenschaften	73%	49%	14%	0,68	0,28	0,41	19
Pharmazie	82%	87%	36%	1*	0,41	0,61	15
Psychologie	72%	66%	50%	0,92	0,76	0,81	6
USW	57%	48%	28%	0,84	0,58	0,67	12
Geographie	51%	37%	17%	0,71	0,47	0,55	17
Erziehungswissenschaften	86%	75%	74%	0,86	1*	0,95	1
Sportwissenschaften	38%	63%	38%	1*	0,60	0,73	10

* Der Teilindikator wird bei 1 gedeckelt, damit die „Übererfüllung“ nicht die mangelnde Chancengleichheit im jeweils anderen Teilindikator kompensiert.

BUDGETÄRES ANREIZSYSTEM

Tab. 9 Einstiegs- und Aufstiegschancen von Frauen 2014–2021 (Gesamtindex)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Veränderung 2014–2021
Theologie	0,62	0,61	0,68	0,70	0,75	0,69	0,78	0,83	▲▲
Rechtswissenschaften	0,71	0,77	0,79	0,76	0,72	0,69	0,75	0,77	▲
BWL	0,46	0,44	0,47	0,47	0,47	0,50	0,57	0,57	▲▲
VWL	0,58	0,48	0,50	0,50	0,47	0,46	0,58	0,51	▼
Soziologie	0,51	0,86	0,73	0,71	0,68	0,65	0,78	0,71	▲▲
Sprachen und Literatur	0,76	0,73	0,77	0,82	0,78	0,77	0,77	0,75	▼
Geschichte	0,85	0,77	0,81	0,76	0,74	0,78	0,89	0,88	▲
Philosophie	0,63	0,54	0,55	0,49	0,51	0,58	0,92	0,88	▲▲
Kunstwissenschaften	0,59	0,53	0,51	0,57	0,66	0,61	0,72	0,64	▲
Biologie	0,47	0,47	0,48	0,44	0,44	0,52	0,61	0,64	▲▲*
Chemie	0,49	0,48	0,47	0,49	0,57	0,74	0,71	0,75	▲▲
Erdwissenschaften	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	–
Mathematik	0,63	0,77	0,62	0,39	0,35	0,32	0,27	0,23	▼▼
Physik	0,44	0,45	0,53	0,68	0,67	0,81	0,67	0,82	▲▲
Pharmazie	0,57	0,55	0,59	0,57	0,57	0,55	0,62	0,61	▲
Psychologie	0,88	0,89	0,92	0,90	0,86	0,80	0,75	0,81	▼
Molekulare Biowissenschaften	–	–	–	0,50	0,50	0,46	0,42	0,41	▼*
USW	0,18	0,21	0,19	0,52	0,50	0,47	0,61	0,67	▲▲
Geographie	0,50	0,47	0,51	0,51	0,62	0,64	0,69	0,55	▲
Erziehungswissenschaften	0,84	0,82	0,90	0,91	0,97	0,98	0,94	0,95	▲▲
Sportwissenschaften	0,00	0,00	0,83	0,77	0,90	1,00	0,80	0,73	▲▲

Tabelle 8 zeigt die Veränderungen der Ein- und Aufstiegschancen seit 2014 in den unterschiedlichen Wissenschaftszweigen. „▲▲“ bedeutet eine deutliche Chancenerhöhung, „▲“ eine Erhöhung, „▼“ eine Verringerung und „▼▼“ eine deutliche Verringerung der Ein- und Aufstiegschancen von Frauen in den letzten acht Jahren. Im Wissenschaftszweig Mathematik lassen sich deutliche Verringerungen in den Ein- und Aufstiegschancen auf bereits niedrigem Niveau über diesen Zeitraum beobachten. Auch in der VWL, in Sprachen und Literatur, in der Psychologie und in den molekularen Biowissenschaften lässt sich ein leichter Trend nach unten beobachten. Alle anderen Wissenschaftszweige weisen einen (deutlichen) Trend mit einer Erhöhung der Auf- und Einstiegschancen auf. Die einzige Ausnahme bildet der Wissenschaftszweig der Erdwissenschaften, in dem die Auf- und Einstiegschancen seit acht Jahren auf konstant niedrigem Niveau liegen.

* Mol. Biowissenschaften werden seit 2017 von Biologie getrennt aufgewiesen. Die Veränderungen beziehen sich für diese Wissenschaftszweige auf den Zeitraum 2017–2021.

GENDER PAY GAP

Wissenschaftliches Personal im Zeitvergleich

Tab. 10

Gender Pay Gap im Wissenschaftsbetrieb 2019–2021

„Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ lautet das gesellschaftspolitische Ziel, zu dessen Erreichung sich auch die Universitäten verpflichtet haben. Daher ist die Gleichstellungsorientierung auch formal im Budgetprozess der Universität Graz verankert. Eine wichtige Möglichkeit, die geschlechtergerechte Ressourcenverteilung zu überprüfen, bietet die Betrachtung der Lohnlücke zwischen Männern und Frauen, die auch als Gender Pay Gap (GPG) bekannt ist.

Der GPG setzt das Gehalt von Frauen in Relation zu jenem von Männern und beschreibt, wie viel Prozent des durchschnittlichen Männergehalts das durchschnittliche Frauengehalt ausmacht. Ein GPG von beispielsweise 93% bedeutet, dass das durchschnittliche Frauengehalt 93% des männlichen Durchschnittsgehalts ausmacht und damit um 7%-Punkte geringer ist.

2021 Personalkategorie (Köpfe)	Kopfzahlen			Gender Pay Gap	2020	2019
	Frauen	Männer	Gesamt			
Universitätsprofessor*in (§98 UG, beamtet oder vertragsbedienstet)	9	24	33	93,65%	93,35%	92,22%
Universitätsprofessor*in (§98 UG, KV)	47	90	137	94,81%	94,07%	92,89%
Universitätsprofessor*in (§99 Abs. 4 UG)	9	14	23	93,09%	94,03%	n.a.
Universitätsprofessor*in, bis fünf Jahre befristet (§ 99 Abs. 1 UG)	21	39	60	86,32%	89,51%	83,91%
Universitätsdozent*in	41	89	130	99,31%	98,27%	100,43%
Assoziierte Professor*in (§99 Abs. 6 UG/§ 27 KV) – Personengruppe der Universitätsprofessor*innen	2	0	2	n.a.	n.a.	–
Assoziierte Professor*in (KV)	32	44	76	93,11%	96,45%	91,71%
Assistenzprofessor*in (KV)	20	25	45	100,27%	100,37%	100,50%
Universitätsassistent*in auf Laufbahnstellen (§13b Abs. 3 UG)	0	2	2	n.a.	n.a.	–

GENDER PAY GAP

Wissenschaftliches Personal im Zeitvergleich

Das Lohngefälle wird seit 2016 vor allem auf der Basis des Medians ausgewiesen und seither ergänzend zum Mittelwert betrachtet (Grund hierfür sind Ausreißer in den Gehältern). Im Folgenden wird der GPG im Zeitvergleich für die höchsten Karrierestufen im wissenschaftlichen Bereich dargestellt, anschließend wird auf den GPG in allen Bedienstetengruppen, sowohl im wissenschaftlichen als auch im allgemeinen Universitätspersonal, im Jahr 2021 eingegangen.

In zwei Beschäftigtengruppen des wissenschaftlichen Personals, bei den beamteten Universitätsdozent*innen und bei den Assistenzprofessor*innen, gibt es so gut wie keine Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. In allen übrigen Verwendungsgruppen besteht 2021 weiterhin ein Gender Pay Gap zu Ungunsten der Frauen. Bei den beamteten und vertragsbediensteten Professor*innen gemäß § 98 UG liegt das Gehalt der Frauen bei rund 94 % des Gehalts der Männer, bei den assoziierten Professor*innen sind es 93 %.

In der letztgenannten Gruppe zeigen sich über mehrere Jahre hinweg starke Schwankungen:

In den vergangenen vier Jahren gab es Werte zwischen 98 und 91 %. Diese Gruppe ist nicht sehr groß (44 Männer und 32 Frauen). Die nach Beschäftigungsdauer unterschiedlichen Einstufungen könnten eine Rolle spielen. Der jeweils gemessene GPG fällt jedoch immer zuungunsten der Frauen aus – was mit der Beschäftigungsdauer aus den vorliegenden Daten nicht zu erklären ist. Die Lohnlücke lässt sich hier auch nicht durch das Alter erklären.

Die größte und im Vergleich zum Vorjahr größer gewordene Lohnlücke ist bei den Professor*innen gemäß § 99 (1) UG zu erkennen (Frauenlöhne entsprechen 86 % der Männerlöhne). In dieser Gruppe gibt es den größten Altersunterschied (plus vier Jahre bei den Männern). Bei den Bezügen der Professor*innen gemäß § 99 (4) UG hat sich zum Vorjahr eine leichte Vergrößerung des Gender Pay Gaps ergeben. Aufgrund der kleinen Personengruppe kann sich dieser relativ schnell verändern. Er wird weiter beobachtet. Bei den neuberufenen kollektivvertraglichen Professor*innen gemäß § 98 UG liegt ein GPG zuungunsten der Frauen vor.

Eine Altersdifferenz von plus drei Jahren bei den Frauen kann als Teilerklärung dienen. Eine Tendenz zur aktiven Schließung der Lohnlücke in dieser Gruppe ist bei den Neuberufungen in den letzten zwei Jahren deutlich erkennbar. Das Gehalt der Frauen in der Kategorie Professor*innen gemäß § 98 (KV) liegt 2021 bei rund 94 % des Gehalts der Männer. Die Lohnlücke hat sich in den letzten Jahren reduziert.

Das Gehalt von Professor*innen ist häufig abhängig von der fachlichen Zugehörigkeit. Dies ist vorwiegend dadurch bedingt, dass die Gehälter dem Wettbewerb mit anderen Universitäten standhalten müssen. Da sich weibliche und männliche Wissenschaftler*innen ungleich auf die Fachbereiche verteilen und die quantitativ männerdominierten Bereiche häufig auch diejenigen mit den höheren Gehältern sind (einige naturwissenschaftliche und ökonomische Fächer), kann sich je nach Fachbereichen der Neuberufungen der GPG in die eine oder andere Richtung entwickeln. Vor allem in kleinen Gruppen sind diese Auswirkungen schneller sichtbar.

GENDER PAY GAP

Wissenschaftliches Personal 2021

Im Folgenden wird detailliert auf die Einkommensunterschiede der Bedienstetengruppen im Jahr 2021 eingegangen. Als Basis dient dabei der Gesamtbezug, der die Einkommen (Grundbezug) sowie Sonderzahlungen und laufende Zulagen beinhaltet. Letztere beinhalten Amtszulagen, Gelder für Lehr- und Prüfungstätigkeit, Nebentätigkeiten außerhalb der normalen Dienstzeit, die geleisteten Überstunden sowie Einmal- und Austrittszahlungen. Zwischen Grundbezug und Gesamtbezug zeigen sich hinsichtlich des GPG in keiner Bedienstetenkategorie nennenswerte Unterschiede mit Ausnahme der Professor*innen gemäß § 99 (4) UG. Bei dieser Gruppe zeigt sich im Grundbezug eine leichte Überbezahlung von Frauen (Median: 103%), im Gesamtbezug dagegen eine merkliche Unterbezahlung (Median: 91%).

Zur Kontrolle des Gender Pay Gaps bei Professuren wurde an der Universität Graz ein „Pay-Gap-Radar“ entwickelt, das alle seitens der Universität an Gehaltsverhandlungen mit angehenden Professor*innen Beteiligten befähigt, auf den ersten Blick festzustellen, wie sich ein angebotenes Gehalt auf den Gender Pay Gap im eigenen Zuständigkeitsbereich auswirkt. Die gefundene Diskrepanz zwischen Grundbezug und Gesamtbezug gibt einen Hinweis darauf, dass der „Pay-Gap-Radar“ in den Gehaltsverhandlungen durchaus Wirkung zeigt, dass allerdings weiterhin eine Ungleichbezahlung durch Sonderzahlungen besteht.

In den restlichen Personalkategorien im wissenschaftlichen Bereich zeigt sich kein GPG mit Ausnahme der Gruppe der Vertragsassistent*innen (Median: 92%) und der (Senior) Lecturer (Median: 91%). Über alle Bedienstetengruppen im wissenschaftlichen Bereich hinweg zeigt sich mit einem Median von 98% und einem Mittelwert von 99% kein nennenswerter Gender Pay Gap.

Tabelle 11: Der Mittelwert stellt das arithmetische Mittel dar, der Median ist derjenige Messwert, der genau „in der Mitte“ steht, wenn man alle Bediensteten basierend auf ihrem Einkommen sortiert. Zur Berechnung des GPG wird der Mittelwert bzw. der Median der weiblichen Bediensteten ins Verhältnis zum Mittelwert bzw. Median der männlichen Bediensteten gesetzt.

GENDER PAY GAP

Wissenschaftliches Personal im Jahr 2021

Tab. 11 Gender Pay Gap wissenschaftliches Universitätspersonal 2021

		Frauen	Männer	Mittelwert	Median
Beamt*innen	Dozent*in BDG	30	71	101%	99%
	Professor*innen BDG § 98	7	23	92%	93%
	Univ.-Assistent*innen BDG	9	20	101%	103%
VB	Dozent*in VBG	9	18	107%	102%
	Vertragsassistent*innen VBG (Ass.m.D.VBG)	9	7	95%	92%
KV	Assistenzprofessor*innen	20	23	99%	100%
	Assoziierte Professor*innen	34	44	96%	93%
	Lecturer befristet	18	13	98%	100%
	Professor*innen KV § 99	20	35	95%	85%
	Professor*innen KV § 98	47	90	95%	95%
	Professor*innen KV §99 Abs. 4	9	14	93%	91%
	Proj. Stud. Mitarbeiter*innen KV	84	51	101%	102%
	Projektassistent*innen KV	86	48	101%	96%
	Projektmitarbeiter*innen KV	295	282	98%	100%
	Senior Lecturer/Lecturer mit EV	34	19	97%	91%
	Senior Scientist/Scientist mit EV	21	36	102%	102%
	Studentische MA*innen Forschung	54	29	105%	100%
	Univ.Assistent*innen mit Doktorat KV	96	112	99%	100%
	Univ.Assistent*innen ohne Doktorat KV	198	126	101%	100%

GENDER PAY GAP

Allgemeines Personal 2021

Im allgemeinen Universitätspersonal erkennt man in den Verwendungsgruppen I und IIb nach KV sowie bei Projektmitarbeiter*innen der Verwendungsgruppe IIa nach KV eine geringere Bezahlung von Frauen im Vergleich zu Männern mit einem GPG von 96% bzw. 88% (Median). In den Verwendungsgruppen IVa und IVb nach KV zeigt der Median eine Unterbezahlung von Frauen, der Mittelwert dagegen nicht. Grund dafür sind einzelne Ausreißer, entweder einzelne Frauen, die deutlich mehr als der Durchschnitt verdienen oder einzelne Männer, die deutlich weniger verdienen.

Eine Unterbezahlung von Männern zeigt sich dagegen bei den Beamt*innen der allgemeinen Verwaltung A3 (Median: 116%), bei den Vertragsbediensteten der Kategorie V1 (Median: 109%), bei der Verwaltungsgruppe IIIa nach KV (Median: 112%) sowie bei den Projektmitarbeiter*innen IIIa nach KV (Median: 108%) und bei den Lehrlingen nach KV (Median: 110%).

Insgesamt zeigt sich im allgemeinen Personal kein GPG – über alle Gruppen hinweg ergibt dieser einen Median von 100% und einen Mittelwert von 99%. Es zeigen sich allerdings in den einzelnen Gruppen teilweise hohe Unterschiede zwischen Mittelwert und Median, was auf größere individuelle Gehaltsunterschiede durch Gehaltsverhandlungen hindeutet.

Tabelle 12: Gender Pay Gap Mittelwert und Median über den Gesamtbezug für das allgemeine Personal 2021. Bedienstete sind aufgeschlüsselt auf Beamte, Vertragsbedienstete (VB) und Kollektivvertrag (KV). Kategorien mit weniger als fünf Bediensteten pro Gruppe werden aus aufgrund von Datenschutz nicht dargestellt.

GENDER PAY GAP

Allgemeines Personal 2021

Tab. 12 Gender Pay Gap allgemeines Universitätspersonal 2021

		Frauen	Männer	Mittelwert	Median
Beamt*innen	BMT Allg. Verwaltung A1 A	5	5	98%	97%
	BMT Allg. Verwaltung A2	17	9	105%	98%
	BMT Allg. Verwaltung A3 (A4+A5)	15	16	113%	116%
VB	VB V1	19	8	111%	109%
	VB V2	72	27	101%	99%
	VB V3	85	18	92%	97%
KV	KV VerwGr. I	51	43	97%	96%
	KV VerwGr. IIA	97	49	99%	100%
	KV VerwGr. IIB	122	29	96%	96%
	KV VerwGr. IIIA	112	54	100%	112%
	KV VerwGr. IIIB	86	57	98%	99%
	KV VerwGr. IVA	142	86	99%	93%
	KV VerwGr. IVB	15	7	102%	89%
	Proj.MitarbeiterIn allg. KV Gr.IIA	16	8	95%	88%
	Proj.MitarbeiterInnen allg. KV Gr. IIIA	20	10	110%	108%
	Lehrlinge KV	28	13	102%	110%

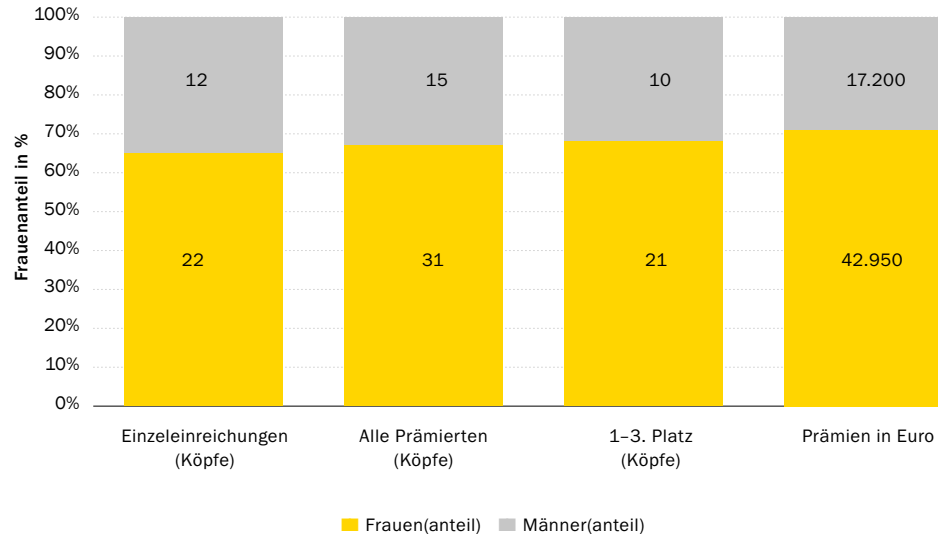
ANTON SCHELNAST PREIS

Auszeichnung des allgemeinen Personals

Prämierungen sind ein gängiges Mittel, um Mitarbeiter*innen Anerkennung für ihre Leistungen zu zollen und um diese für außergewöhnlichen Einsatz und besonderes Engagement zu belohnen. Der Anton Schelnast Preis für Leistung und Innovation prämiiert Mitarbeiter*innen im allgemeinen Personal mit herausragenden Leistungen in folgenden drei Kategorien: Innovation, Engagement und Kooperation. Dabei werden Einzel- als auch Teamleistungen prämiiert.

Bewerbungen können von Vorgesetzten, Projektleiter*innen aber auch Kolleg*innen elektronisch eingereicht werden, wobei eine Einreichung für die eigene Person bzw. das eigene Team nicht möglich sind. Eine Jury prüft anschließend die Bewerbungen und vergibt entsprechend ihrer Beurteilung die entsprechende Punktzahl. Nach erfolgter Punktevergabe hat jedes Jurymitglied zwingend eine Begründung für die Bewertung abzugeben. Eine Kommission überprüft diese Reihungen, insbesondere die Nachvollziehbarkeit der Begründungen und die Vergleichbarkeit der Maßstäbe. Bei der Vergabe der Prämierungen ist die strenge

Abb. 52 Anton Schelnast Preis für Leistung und Innovation 2021



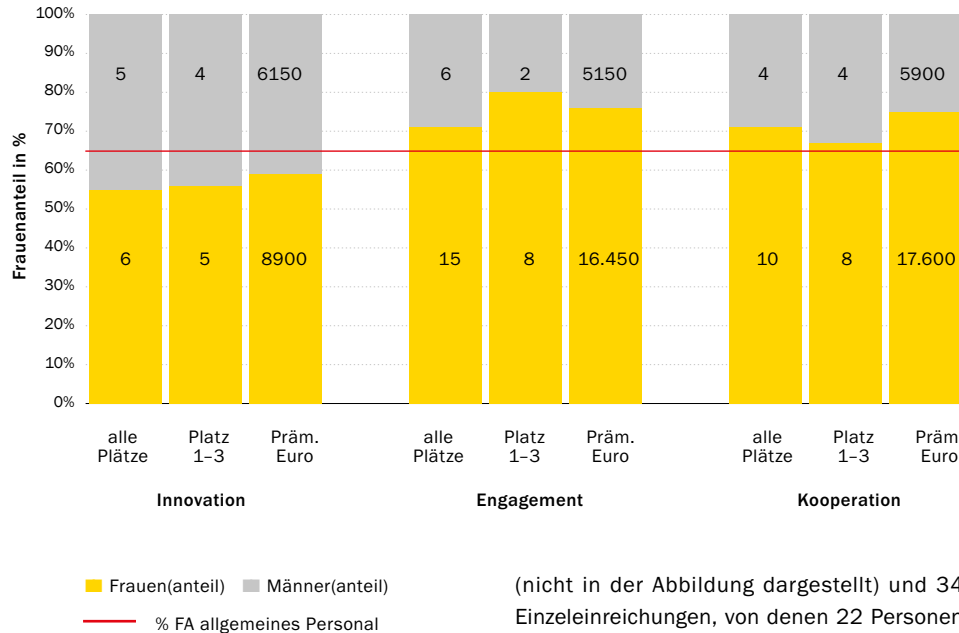
Erhaltung aller Kriterien der Gleichbehandlung sowie die gerechte Verteilung der Preise durch die Vergabekommission zu gewährleisten. Bei Einzeleinreichungen erhalten die ersten drei Prämien in der Höhe von 1.500 Euro, 1.000 Euro und 750 Euro, die weiteren Plätze be-

kommen jeweils 500 Euro. Bei den Teameinreichungen erhalten die Erstplatzierten jeweils 1.200 Euro, die Zweitplatzierten jeweils 850 Euro und die Drittplatzierten jeweils 650 Euro. 2021 erfolgten 60 Bewerbungen, davon 26 in teilweise gemischtgeschlechtlichen Teams

ANTON SCHELNAST PREIS

Auszeichnung des allgemeinen Personals

Abb. 53 Anton Schelnast Preis Prämien nach Einzelkategorie 2021



ist geringer als im Jahr 2017 als er noch bei 73% lag, entspricht aber in etwa den Frauenanteilen unter den Einzeleinreichungen, den Top-Platzierten (1.-3. Platz) sowie dem Frauenanteil von 65% im allgemeinen Personal.

Von den 26 Teameinreichungen wurden insgesamt 10 Teams prämiert, von denen sechs ausschließlich Frauenteamen waren und ein Team ausschließlich aus Männern bestand. Drei Teams setzten sich zur Hälfte aus Frauen und zur Hälfte aus Männern zusammen.

Betrachtet man die Prämierungen in den einzelnen Kategorien, fällt auf, dass Frauen vor allem im Bereich „Innovation“ vergleichsweise zur Geschlechterverteilung der Einreichberechtigten (67% Frauenanteil) unterrepräsentiert sind. Diese Unterrepräsentanz war bereits 2017 der Fall. Überrepräsentiert sind Frauen dagegen bei den Prämierungen in den Kategorien „Engagement“ und „Kooperation“. Top-Platzierungen unter den ersten drei werden von 21 der insgesamt 31 prämierten Frauen und von 10 der 15 prämierten Männer erreicht.

(nicht in der Abbildung dargestellt) und 34 Einzeleinreichungen, von denen 22 Personen Frauen und 12 Bewerber Männer waren. In Summe wurden 60.150 Euro an 46 Einzelpersonen ausgezahlt, wovon 67% an Frauen und 33% an Männer gingen. Dieser Frauenanteil

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Frauenanteile (in %) unter den Studierenden, Absolvent*innen und wissenschaftlich Bediensteten im Zeitverlauf

Abbildung 2: Frauenanteile unter den Studierenden an den Fakultäten von 2011 bis 2021 (in %)

Abbildung 3 bis 9: Frauen- und Männeranteile unter den Bachelor-, Master- und Lehramtsstudierenden (in %) an den Fakultäten (Köpfe in Klammern)

Abbildung 10: Prüfungsaktive Bachelor-, Diplom-, Lehramts- und Masterstudierende in den Studienjahren 2017/18 bis 2020/21

Abbildung 11 und 12: Studiendauer in Semestern: Bachelor & Master sowie Diplom & Lehramt im WS 2021/22

Abbildung 13: Studiendauer in Semestern: Doktoratsstudium im WS 2021/22

Abbildung 14: Übertrittsraten vom Bachelor- auf das Masterstudium zusammengefasst für die Jahre 2018 bis 2021

Abbildung 15/1 bis 15/3: Studienabschlüsse ohne Doktorat an den Fakultäten (Köpfe in Klammern)

Abbildung 16: Studienabschlussquoten in den Bachelor-, Diplom- und Masterstudien von 2018 bis 2021

Abbildung 17: Doktoratsstudierende im Studienjahr 2021/22

Abbildung 18: Doktoratsstudierende mit und ohne Beschäftigungsverhältnis im Studienjahr 2021/22

Abbildung 19: Doktoratsabsolvent*innen zusammengefasst für die Jahre 2017 bis 2021

Abbildung 20: Stipendien aus Globalbudget im Jahr 2021

Abbildung 21: Lehre nach Personalkategorien im Studienjahr 2020/21

Abbildung 22/1 und 22/2: Lehre nach Personalkategorien an den Fakultäten im Studienjahr 2020/21

Abbildung 23: Gender-Lehre an den Universitäten Graz und Innsbruck im Studienjahr 2019/20

Abbildung 24: Gender-Lehre an der Universität Graz im Studienjahr 2021/22

Abbildung 25 und 26: Erfüllte und laufende QV/EV Stellen im Jahr 2021 (nach VZÄ)

Abbildung 27 bis 30: Erfüllte und laufende QV/EV Stellen nach Fakultäten im Jahr 2021 (nach VZÄ)

Abbildung 31: Habilitationen zusammengefasst für die Jahre 2018 bis 2021 (in Köpfen)

Abbildung 32: Berufungen nach §98 UG zusammengefasst für die Jahre 2017 bis 2021 (in Köpfen)

Abbildung 33: Berufungen nach §99 UG zusammengefasst für die Jahre 2017 bis 2021 (in Köpfen)

Abbildung 34: Frauenanteile unter den Professor*innen von 2005 bis 2021 (VZÄ und in %)

Abbildung 35: Professor*innen an der Universität Graz von 2018 bis 2021 (nach VZÄ)

Abbildung 36: Professor*Innen im Universitätsvergleich von 2018 bis 2021 (nach VZÄ)

Abbildung 37: Altersstruktur von Professor*innen nach §98 UG

Abbildung 38/1 bis 38/22: Geschlechterdisparitäten auf den wissenschaftlichen Karrierestufen im Jahr 2021 (Vergleichsjahr: 2018) an der Universität Graz sowie in den einzelnen Wissenschaftszweigen

Abbildung 39: Entwicklung der Aufstiegschancen von Frauen von 2006 bis 2021 (Glasdeckenindex)

Abbildung 40: Glasdecken-Index und Frauenanteile nach Wissenschaftszweigen im Jahr 2021

Abbildung 41: Frauenanteile in den Beschäftigungsgruppen im Jahr 2021 (nach VZÄ)

Abbildung 42/1 und 42/2: Frauenanteile in den Beschäftigungsgruppen an den Fakultäten im Jahr 2021 (nach VZÄ)

Abbildung 43: Rektorat und Fakultätsleitung im Jahr 2021 (in Köpfen)

Abbildung 44: Universitätsrat und Senat im Jahr 2021 (in Köpfen)

Abbildung 45: Leitungsfunktionen für Institute und Abteilungen (inklusive Zentren und Doktoratsschulen) im Jahr 2021 (in Köpfen)

Abbildung 46: Geschlechterdisparitäten im Beschäftigungsausmaß 2021

Abbildung 47 bis 49: Berufungskommissionen 2014–2021, Habilitationskommissionen 2014–2021 und Curriculakommissionen 2014–2021

Abbildung 50: Berufungsverfahren von Professor*innen im Jahr 2021

Abbildung 51: Berufungsverfahren von Professor*innen nach §98 von 2018 bis 2021

Abbildung 52: Geschlechterdisparitäten beim Anton Schelnast Preis für Leistung und Innovation im Jahr 2021

Abbildung 53. Anton Schelnast Preis: Prämierung in den Einzelkategorien im Jahr 2021

Abbildung 53. Frauenanteile an der Universität Graz im Jahr 2021

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Quantitativ-männerdominierte Fächer im Überblick im Wintersemester 2021/22

Tabelle 2: Quantitativ-fraugendominierte Fächer im Überblick im Wintersemester 2021/22

Tabelle 3: Anteil an prüfungsaktiven Bachelor-, Diplom-, Lehramts- und Masterstudierenden nach Wissenschaftszweig im WS 2021

Tabelle 4: Anteil an prüfungsaktiven Bachelor-, Diplom-, Lehramts- und Masterstudierenden nach Studienart im WS 2021

Tabelle 5: Geschlechterdisparitäten in der nicht-deutschsprachigen Lehre

Tabelle 6: Gender-Lehre im Zeitvergleich

Tabelle 7: Glasdecken-Index und Frauenanteile basierend auf VZÄ 2018-2021

Tabelle 8: Einstiegs- und Aufstiegschancen von Frauen in den Wissenschaftszweigen im Jahr 2021

Tabelle 9: Einstiegs- und Aufstiegschancen von Frauen von 2014 bis 2021 (Gesamtindex)

Tabelle 10: Gender Pay Gap im Wissenschaftsbetrieb von 2019 bis 2021

Tabelle 11: Gender Pay Gap (Gesamtbezug) im wissenschaftlichen Universitätspersonal im Jahr 2021

Tabelle 12: Gender Pay Gap (Gesamtbezug) im allgemeinen Universitätspersonal im Jahr 2021

LITERATUR & DATENQUELLEN

Datawarehouse Hochschulbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung.
[Online unter] <https://unidata.gv.at/Pages/default.aspx> (letzter Zugriff 14.10.2022)

Elektronisches Berichtswesen der Universität Graz.
[Online unter] <https://berichtswesen.uni-graz.at/BOE/BI/> (letzter Zugriff 14.10.2022)

Frauenförderplan (2017) Satzungsteil Frauenförderplan 2017 iSd §20b UG (FFP 2017).
[Online unter] <https://mitteilungsblatt.uni-graz.at/de/2017-18/12.b/pdf/> (letzter Zugriff 14.10.2022)

Gleichstellungsplan (2017) Satzungsteil Gleichstellungsplan 2017 iSd §20b UG (GLP 2017).
[Online unter] <https://mitteilungsblatt.uni-graz.at/de/2017-18/12.a/pdf/> (letzter Zugriff 14.10.2022)

Universität Graz (2020) Werte- & Verhaltenskodex der Universität Graz.
[Online unter] https://static.uni-graz.at/fileadmin/Personalressort/Website/Werte_und_Verhaltenskodex_der_Universitaet_Graz_2.pdf (letzter Zugriff 14.10.2022)

Universität Graz (2021) Wissensbilanz 2021.
[Online unter] https://static.uni-graz.at/fileadmin/Lqm/Dokumente/Wissensbilanz_2021_final.pdf
(letzter Zugriff 14.10.2022)

Universität Graz (2020). Bericht 2020 lt. Frauenförderplan/Gleichstellungsplan.
[Online unter] <https://mitteilungsblatt.uni-graz.at/de/2021-22/26.a/pdf/> (letzter Zugriff 14.10.2022)

Universität Graz (2019). Bericht 2019 lt. Frauenförderplan/Gleichstellungsplan.
[Online unter] <https://mitteilungsblatt.uni-graz.at/de/2020-21/20.b/pdf/> (letzter Zugriff 14.10.2022)

HINWEISE

zu Grafiken & Tabellen

Glossar

Absos.	Absolvent*innen
BA	Bachelorstudium
BA LA	Bachelor Lehramtsstudium
BDG	Beamt*innen-Dienstrechtsgesetz
BetStd	Beteiligungsstunden
EV	Entwicklungsvereinbarung
FA	Frauenanteil
GPG	Gender Pay Gap
KV	Kollektivvertrag
MA	Masterstudium
MA LA	Master Lehramtsstudium
Ord.	Ordentliche
Prof.	Professor*innen
QV	Qualifizierungsvereinbarung
SS	Sommersemester
VB	Vertragsbedienstete
VR	Vizekanzlerat
VZÄ	Vollzeitäquivalent
VZ	Vollzeit
Wiss.	Wissenschaftlich(es)
WS	Wintersemester

Abkürzungen Farben

für Fakultäten bzw.
Frauen-/Männeranteile

■	Frauen/Frauenanteil
■	Männer/Männeranteil
■	THEOL Katholisch-Theologische Fakultät
■	REWI Rechtswissenschaftliche Fakultät
■	SOWI Sozialwissenschaftliche Fakultät
■	GEWI Geisteswissenschaftliche Fakultät
■	NAWI Naturwissenschaftliche Fakultät
■	URBI Umwelt-, Regional- und Bildungswissenschaftliche Fakultät
■	ÜB.FAK. Überfakultär

UNIVERSITÄT GRAZ



Universität Graz
Vizerektorat für
Internationalisierung
und Gleichstellung
© 2022